

DIAGNÓSTICO INTERNO

Versión N° 1 _ Agosto de 2016

Documento insumo para la construcción colectiva de las Bases Estratégicas del Plan de Desarrollo 2017-2026 de la Universidad de Antioquia

| | | |
|--------|---|----|
| 1. | Presentación | 4 |
| 2. | Fuentes consultadas para este documento..... | 5 |
| 3. | Docencia..... | 7 |
| 3.1. | Oferta educativa..... | 11 |
| 3.1.1. | Oferta académica..... | 11 |
| 3.1.2. | Aportes a la formación integral del estudiantado..... | 15 |
| | Aportes a la formación humanística, cultural, artística y deportiva del estudiantado | 19 |
| 3.2. | Acceso y cobertura..... | 21 |
| 3.2.1. | Admisión a la Universidad | 21 |
| 3.2.2. | Crecimiento y permanencia de la población estudiantil | 27 |
| 3.2.3. | Aportes a la educación básica y media..... | 34 |
| 3.2.4. | Relaciones con la Educación Terciaria | 36 |
| 3.3. | Empleo de nuevas tecnologías en el proceso enseñanza-aprendizaje..... | 36 |
| 3.4. | Excelencia académica y Calidad | 39 |
| 4. | Investigación | 42 |
| 4.1. | La generación, el cultivo y divulgación del conocimiento: articulación de la vida universitaria | 43 |
| 4.2. | Condiciones y características de la investigación | 45 |
| 4.2.1. | Actores: investigadores y grupos..... | 47 |
| 4.2.2. | Proyectos y financiación | 51 |
| 4.2.3. | Sistema universitario de investigación SUI..... | 56 |
| 4.3. | Pertinencia y Calidad de la investigación..... | 58 |
| 4.3.1. | Producción científica..... | 60 |
| 4.3.2. | Apropiación social del conocimiento, transferencia de tecnología e innovación..... | 62 |
| 5. | Extensión..... | 62 |
| 5.1. | La Universidad como patrimonio público y proyecto cultural de la sociedad.. | 63 |
| 5.2. | Actividades de extensión | 68 |
| 5.2.1. | Formas de extensión universitaria según Estatuto de Extensión..... | 68 |
| 5.2.2. | Interacción | 72 |

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

| | | |
|--------|---|-----|
| 5.3. | Impacto en la Sociedad | 73 |
| 5.3.1. | Sistema de Cultura | 74 |
| 5.3.2. | Educación continua o formación permanente | 77 |
| 5.3.3. | Extensión solidaria y Responsabilidad social | 78 |
| 5.3.4. | Prácticas académicas | 79 |
| 5.3.5. | Egresados | 81 |
| 5.3.6. | Desarrollo tecnológico e innovación | 83 |
| 5.3.7. | Oferta de servicios | 88 |
| 6. | Bienestar Universitario | 89 |
| 7. | Vida profesoral..... | 94 |
| 7.1. | Panorama general del profesorado | 95 |
| 7.2. | Formación y cualificación..... | 98 |
| 7.2.1. | Movilidad profesoral y trabajo de colaboración | 101 |
| 7.3. | Condiciones para el ejercicio de la labor profesoral..... | 101 |
| 7.3.1. | Estímulos en la vida docente | 107 |
| 8. | Vida estudiantil | 108 |
| 8.1.1. | Panorama general..... | 108 |
| 8.1.2. | Estímulos académicos..... | 111 |
| | Movilidad estudiantil | 112 |
| 9. | Vida del personal administrativo | 114 |
| 9.1. | Panorama general del personal administrativo..... | 114 |
| 9.2. | Formación y cualificación..... | 115 |
| 9.3. | Condiciones laborales y del clima organizacional..... | 116 |
| 9.3.1. | Estímulos y bienestar | 117 |
| | Línea desempeño..... | 118 |
| | Línea Deportiva | 119 |
| | Línea artística y cultural | 120 |
| 9.3.2. | Modalidades de Contratación..... | 124 |
| 10. | Internacionalización..... | 127 |
| 10.1. | Cooperación internacional | 129 |
| 10.2. | Movilidad entrante y saliente..... | 130 |
| 10.3. | Dominio de una segunda lengua | 131 |
| 11. | Gobierno, democracia y convivencia universitaria..... | 132 |
| 11.1. | Gobierno, democracia y participación | 133 |

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

| | | |
|---------|---|-----|
| 11.1.1. | Representación en el Consejo Superior Universitario, Consejo Académico y Consejos de unidad académica | 139 |
| 11.1.2. | Participación y democracia | 142 |
| 11.2. | Estatutos | 144 |
| 11.3. | Percepciones de seguridad | 146 |
| 12. | La Universidad regional | 147 |
| 13. | El compromiso de la Universidad con la construcción de paz, la equidad y el ambiente | 156 |
| 13.1. | Construcción de paz | 157 |
| 13.2. | Equidad de género | 157 |
| 13.3. | Compromiso con el ambiente | 161 |
| 14. | Gestión Universitaria | 162 |
| 14.1. | Direccionamiento institucional, control y mejora de la Institución | 164 |
| 14.2. | Desarrollo Organizacional | 167 |
| 14.3. | Gestión de recursos | 170 |
| 14.4. | Infraestructura y dotación | 174 |
| 14.5. | Plataformas de Apoyo | 179 |
| 14.6. | Gestión tecnológica | 181 |
| 15. | Financiamiento público | 183 |
| 16. | ¿Cómo aportar a este documento? | 187 |
| 17. | Referencias | 188 |

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

1. Presentación

El objetivo de este documento es exponer un panorama de los factores internos de la Universidad de Antioquia que soportan o afectan el cumplimiento de sus tres ejes misionales (docencia, investigación, extensión), y que permiten atender o no a los desafíos propuestos por las tendencias de la educación superior y las dinámicas de su entorno para establecer sus campos de acción. Para hacerlo se tuvieron en cuenta las evaluaciones internas y externas sobre las condiciones actuales de la Universidad que permitieran lograr un ejercicio efectivo de diagnóstico y proyección de dichas condiciones que se articulan en la vida universitaria.

En este sentido se priorizaron documentos relacionados directamente con los Planes de Desarrollo, estudios y evaluaciones realizados durante la última década en la Universidad de Antioquia y otros por el Ministerio de Educación Nacional MEN. Se complementan con documentos de apoyo que permiten aclarar algunos temas y con las intervenciones o menciones que han realizado los actores en las diferentes actividades que se han realizado en el marco de la construcción colectiva del Plan de Desarrollo entre mayo y julio de 2016¹. Se cita directamente cada fuente, tratando de exponer el origen de la evaluación o el dato. Las referencias completas se encuentran en la bibliografía.

Dada la diversidad de temas tratados y los momentos en que se han realizado las evaluaciones que han servido de referencia para la construcción de este documento inicial, ha sido necesaria la actualización de cifras. Sin embargo, no para todos los temas hay datos disponibles. Igualmente por esa misma diversidad de temas y fuentes se puede encontrar información que deba ser corregida y/o complementada, lo cual podrá suceder en todo el proceso de formulación del PDI para producir documentos más cualificados. Se presenta este documento como un insumo en una versión inicial que será complementada con la participación de los actores de la comunidad universitaria, para lo que esperamos sus aportes.

¹ En las versiones posteriores se irán incluyendo los resultados de las otras actividades realizadas en los próximos meses.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Este no es un documento definitivo, es un documento de trabajo y debe ser abordado como tal, la construcción del documento definitivo será responsabilidad de todos.

2. Fuentes consultadas para este documento

Uno de los documentos básicos consultados para la elaboración de este diagnóstico fue el Informe de Pares de la Comisión Nacional de Acreditación del Ministerio de Educación Nacional presentado en el año 2012. La importancia del informe radica en que no solo resalta los avances de la Universidad para obtener la Acreditación de Alta calidad sino también que evalúa a través de datos y ponderaciones otros factores relevantes que en el documento de pares se denominan Factores de Calidad. En este mismo sentido fue importante contar con la visión interna de los procesos de la Universidad y para ello se consultó la Autoevaluación para la Acreditación realizada en el año 2010. Este documento fue tenido en cuenta por el propósito con el que fue elaborado y por el análisis que realiza sobre temas estratégicos de la Universidad, presentados como Factores de Calidad en el documento anterior.

Para la realización de este documento también se tuvo en cuenta el Plan de Desarrollo 2006-2016 como eje articulador de la vida Universitaria y como base para los ejes a desarrollar en dicho decenio. La revisión de los objetivos y las estrategias puestas en marcha durante la década que termina es fundamental para comprender la situación actual de la universidad y contextualizar los diagnósticos que puedan hacerse. Además se consultaron los documentos de evaluación del Plan de Desarrollo 2006-2016 (Universidad de Antioquia-Rectoría y Desarrollo Institucional, 2016 y Universidad de Antioquia-Dirección de Desarrollo Institucional, 2016), así como el Informe de Líneas de Acción para la universidad (Vásquez et. al., 2013), el Plan de Acción Institucional 2015-2018 y el Informe Gestión y resultados sociales 2015. Finalmente, se tuvieron en cuenta e ingresaron los diagnósticos de los actores universitarios en el marco de las actividades realizadas para la construcción colectiva de las Bases Estratégicas del Plan de Desarrollo 2017-2026, entre mayo y julio de 2016. Dado que este documento es una **primera**

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

versión, se espera que luego de difundirlo pueda retroalimentarse con las discusiones generadas y con los resultados de las actividades que se realizarán en los meses siguientes.

Ante los desafíos de la educación superior es necesaria la construcción de un proyecto educativo para la sociedad, que reconozca las dinámicas del entorno y que tenga en cuenta las transformaciones de orden económico, político, social, cultural y ambiental de la sociedad colombiana. También es necesario vincular diversas y múltiples formas de creación, desarrollo, difusión y transmisión del conocimiento, además de reconocer las dinámicas y tendencias de desarrollo en el mundo contemporáneo en los entornos global, nacional y regional, para situar de una manera abierta e incluyente la entrega de conocimiento a la sociedad. Este enfoque es importante para concebir, desarrollar y dinamizar el papel y el sentido de la educación superior en la sociedad moderna dentro de los ejes misionales que son su responsabilidad (Ver Diagnóstico externo).

El contexto interno universitario implica la comprensión de elementos que deben ser tenidos en cuenta en la formulación de un nuevo Plan. Surge el desafío de conformar las condiciones organizacionales apropiadas para que la Universidad responda a los retos de su misión. Algunos de ellos son: la integración de los tres ejes misionales, la relación entre los campos de conocimiento, la orientación de los programas de pregrado y posgrado que complementen y articulen las técnicas y tecnologías ofrecidas por otras instituciones, las acciones de bienestar universitario como una de las condiciones para la vida universitaria de todos sus miembros y, en particular, para la permanencia, la inclusión y la equidad; la internacionalización como oportunidad de conexión con el mundo y de participación activa en la generación y difusión de conocimiento en el proceso de formación de ciudadanos globales, la pertinencia investigativa y social de la formación y del conocimiento generado y la formación integral de ciudadanos preparados para aportar de acuerdo a su saber y oficio y con conciencia ética y política de su compromiso con la sociedad; el desarrollo de acciones para el mejoramiento de la vida en la universidad de personal administrativo, docentes, estudiantes, egresados y

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

jubilados, reconociendo la importancia de su experiencia y conocimiento en la construcción del proyecto universitario, entre otros que se expresan en este documento.

En los documentos analizados aparece reiteradamente que la misión universitaria en todos los campos del conocimiento y la cultura, en un contexto global, nacional, regional e interno, deberá estar guiada por los principios de excelencia académica, la pertinencia y el impacto transformador. Pero, al mismo tiempo, enfrentando el desfinanciamiento, la insuficiencia de plazas docentes, las condiciones para la competitividad en el marco de rankings y otras métricas, la insistencia en la ampliación de cobertura, las políticas de educación terciaria, etc., que condicionan el desarrollo y fortalecimiento de la excelencia y calidad de la labor universitaria y, particularmente, de la internacionalización, la descentralización, el bienestar universitario, la infraestructura física y tecnológica, entre otros ejes estratégicos de la Universidad.

A continuación se describen los elementos sobre los cuales se han identificado balances y evaluaciones.

3. Docencia

Se expondrán los aspectos identificados para el eje misional de la docencia que se relacionan directamente con la responsabilidad educativa de la Universidad frente a la formación integral de los estudiantes.

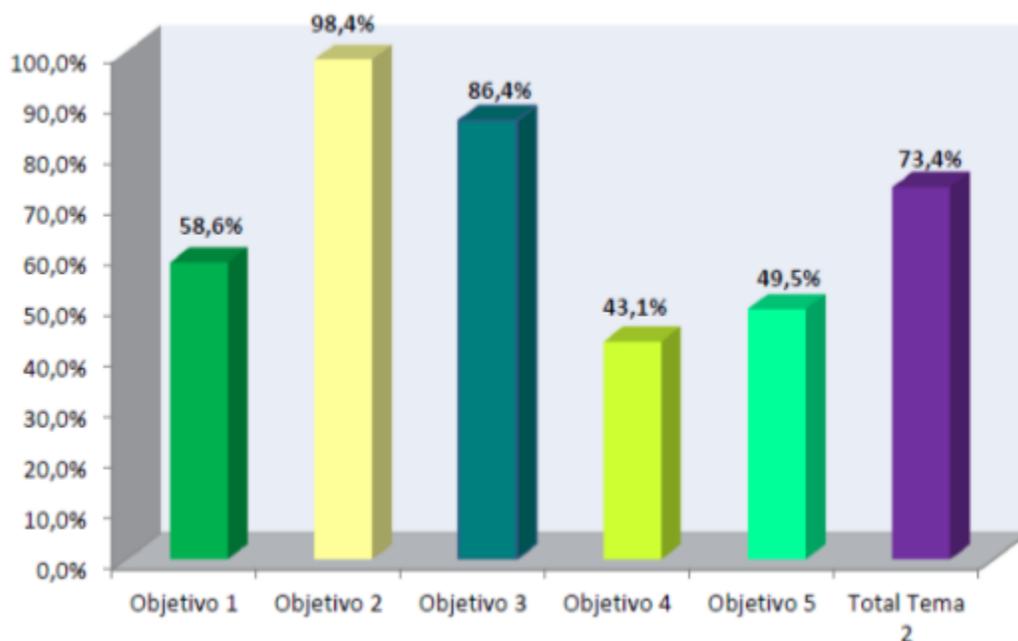
“La docencia, fundamentada en la investigación, permite formar a los estudiantes en los campos disciplinarios y profesionales de su elección, mediante el desarrollo de programas curriculares y el uso de métodos pedagógicos que faciliten el logro de los fines éticos y académicos de la Universidad. Por su carácter difusivo y formativo la docencia tiene una función social que determina para el profesor responsabilidades científicas y morales frente a sus estudiantes, a la Institución y a la sociedad” (Estatuto General, Acuerdo Superior 1 de 1994).

Con relación al Tema 2: Formación humanística y científica de excelencia, del Plan de Desarrollo 2006-2016, se presenta el logro de los objetivos relacionados con los programas de pregrado y posgrado (Objetivo 1: Fortalecer y diversificar los programas

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

académicos de pregrado; Objetivo 2: Fortalecer los programas académicos de posgrado; Objetivo 5: Asegurar la calidad académica del servicio educativo de acuerdo con parámetros internacionales).

Nivel de logro de los Objetivos del Tema 2 Plan de Desarrollo 2006-2016



Fuente: Universidad de Antioquia - Rectoría y Dirección de Desarrollo Institucional (2016).

En lo que concierne los tres objetivos señalados, este es el detalle:

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Logro de metas en los Objetivos 1, 2 y 5 del Tema 2 del PDI 2006-2016

| PLAN DE DESARROLLO 2006-2016 | Línea base | Meta 2016 | Logro a 2015 ² | % de logro a 2015 ³ | Ponderación | Nivel de cumplimiento / Aporte al objetivo |
|---|------------|-----------|---------------------------|--------------------------------|-------------|--|
| Tema 2. Formación Humanística y Científica de Excelencia | | | | | 25% | 73,4% |
| Objetivo estratégico 1: Fortalecer y diversificar los programas académicos de pregrado | | | | | 19% | 58,6% |
| 1. Reformar el 100% de los programas académicos de pregrado hacia currículos flexibles | 71 | 100% | 59,0% | 59% | 23,6% | 13,9% |
| 2. Orientar todos los programas que se considere pertinente a la doble titulación interna | 0 | 5 | 5 | 100% | 15,0% | 15,0% |
| 3. Incrementar en un 20% anual la movilidad internacional de estudiantes para realizar actividades académicas | 150 | 929 | 447 | 48,1% | 17,1% | 8,3% |
| 4. Modernizar el 100% de los laboratorios de la Universidad | – | 100,0% | 65,8% | 65,8% | 23,6% | 15,5% |
| 5. Dotar de ayudas multimediales al 80% de las aulas y laboratorios de docencia | – | 80,0% | 23,0% | 28,8% | 20,7% | 6,0% |
| Objetivo estratégico 2. Fortalecer los programas académicos de posgrado | | | | | 30% | 98,4% |
| 1. Crear 20 nuevos programas de doctorado. | 10 | 20 | 19 | 95,0% | 6,4% | 6,1% |
| 2. Crear 30 programas de maestrías | 28 | 30 | 40 | 100,0% | 6,4% | 6,4% |
| 3. Crear 10 especializaciones médico-quirúrgicas y clínicas (se asimilan a maestrías) | 41 | 10 | 8 | 80,0% | 6,4% | 5,1% |
| 4. Extender 24 programas de posgrado a las subregiones de Antioquia y a otras regiones del país | 38 | 24 | 53 | 100,0% | 12,2% | 12,2% |

² El logro a 2015 no guarda homogeneidad en la forma del cálculo (promedios históricos, valor del último año, acumulados, etc.), ello obedece a la manera como están establecidas las metas en el largo plazo.

³ Los porcentajes de logros por encima de 100% fueron presentados como cumplimiento del 100% con el fin de evitar distorsiones en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y del plan.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

| | | | | | | |
|---|-------|--------|-------|--------|------------|--------------|
| 5. Alcanzar una matrícula de 2.000 estudiantes en posgrado | 1.515 | 2.000 | 3.087 | 100,0% | 12,5% | 12,5% |
| 6. Alcanzar una población de 500 estudiantes matriculados en programas de doctorado | 120 | 500 | 567 | 100,0% | 11,7% | 11,7% |
| 7. Incrementar a 48 el promedio anual de docentes visitantes (nacionales y extranjeros) financiados por el programa de cofinanciación de jurados | 39 | 48 | 62 | 100,0% | 9,5% | 9,5% |
| 8. Implementar en 10 programas de posgrado (doctorado y maestría) la titulación doble o conjunta con universidades nacionales e internacionales de reconocido prestigio | 0 | 10 | 11 | 100,0% | 11,7% | 11,7% |
| 9. Disponer de un fondo mixto de becas doctorales con recursos cercanos a \$ 1000 millones por año | 289 | 1000 | 1000 | 100,0% | 11,7% | 11,7% |
| 10. Aumentar a 45 el promedio anual de becas internacionales para la formación en doctorado y maestría | 35 | 45 | 47 | 100,0% | 11,7% | 11,7% |
| Objetivo estratégico 5: Asegurar la calidad académica del servicio educativo de acuerdo con parámetros internacionales | | | | | 16% | 49,5% |
| 1. Acreditar la totalidad de programas de posgrado que cumplen requisitos CNA | 38% | 100,0% | 68,0% | 68,0% | 21,4% | 14,6% |
| 2. Acreditar o evaluar la totalidad de los programas de posgrado que cumplen requisitos | 0 | 55 | 21 | 38,2% | 22,9% | 8,7% |
| 3. Realizar tres evaluaciones internacionales de los sistemas de investigación, docencia y extensión | 0 | 3 | 2 | 66,7% | 17,9% | 11,9% |
| 4. Evaluar por pares académicos internacionales 10 doctorados que cumplan condiciones | 1 | 10 | 4 | 40,0% | 20,0% | 8,0% |
| 5. Evaluar por pares académicos internacionales 20 maestrías que cumplan condiciones | 1 | 20 | 7 | 35,0% | 17,9% | 6,3% |

Fuente: Universidad de Antioquia - Rectoría y Dirección de Desarrollo Institucional (2016).

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

En esta sección se abordará en primer lugar la oferta educativa que garantiza la Universidad para, para en segundo lugar, exponer los aspectos relacionados con el acceso y la cobertura. Luego se analiza el empleo de las TIC en la docencia, para terminar con los criterios de excelencia y calidad académica.

3.1. Oferta educativa

3.1.1. Oferta académica

Según los pares académicos para 2012 la universidad contaba con una amplia oferta educativa de calidad, que es avalada por el proceso de acreditación institucional. Hace tres años: “la institución [contaba] con 258 programas académicos, de los cuales el 34% son de pregrado, el 20% especialización, el 37% maestría y el 9% doctorado. La Universidad tiene vigente a la fecha [2012] acreditación de alta calidad en 53 programas” (Consejo Nacional de Acreditación, 2012, p. 11).

En el año 2015 la Universidad ofertaba ya 413 programas: 200 de pregrado y 213 de posgrado (25 doctorados, 74 maestrías, 47 especializaciones clínicas, médicas y quirúrgicas y 67 especializaciones no clínicas). A continuación se detalla esta información:

Programas de pregrado 2015

| Nivel de formación Localización | Profesional | Tecnología | Técnico Profesional |
|-------------------------------------|-------------|------------|---------------------|
| Medellín | 71 | 3 | 1 |
| Regiones de Antioquia | 124 | 34 | 2 |
| Otras regiones del país (Convenios) | 5 | - | - |
| Total | 200 | 37 | 3 |

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Notas:

1. No se cuentan varios programas de Artes, Comunicaciones, Educación y una profesionalización, debido a que ya no se ofrecen y/o tienen pocos estudiantes matriculados.
2. Se cuentan los cuatro programas virtuales de Ude@ en regiones para Ingeniería.
3. En regiones se cuentan los programas que tuvieron estudiantes matriculados en uno o los dos semestres.

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

Programas de posgrado 2015

| Nivel de formación | Especialización | Especialización médico quirúrgica | Maestría | Doctorado |
|-------------------------------------|-----------------|-----------------------------------|-----------|-----------|
| Medellín | 46 | 47 | 60 | 25 |
| Regiones de Antioquia | 19 | 0 | 9 | 0 |
| Otras regiones del país (Convenios) | 2 | 0 | 5 | 0 |
| Total | 67 | 47 | 74 | 25 |

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

La oferta académica se ha fortalecido en los últimos años con la creación de nuevos programas:

- En el 2005 no se tenía programas con doble titulación, hoy se tiene esta modalidad entre cinco programas: 1) Entre Matemáticas y la Licenciatura en Matemáticas y Física. 2) Entre Ingeniería Ambiental e Ingeniería Civil. 3) Entre Ingeniería Ambiental e Ingeniería Sanitaria. 4) Entre Ingeniería Civil e Ingeniería Sanitaria. 5) Entre Licenciatura en Educación Básica con Énfasis en Humanidades, Lengua Castellana y Letras y Filología Hispánica.
- A 2016 se cuenta con once programas de posgrado (doctorado y maestría) con titulación doble o conjunta con universidades nacionales e internacionales de reconocido prestigio, lo que está representado en nueve convenios de doble titulación y dos de titulación conjunta con otras Universidades (Universidad de Antioquia-Rectoría y Desarrollo Institucional, 2016).

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

- Entre otros, durante estos años se crearon los pregrados en: Astronomía, Pedagogía, Licenciatura en Educación Básica Primaria, Ciencias Culinarias, Desarrollo Territorial e Ingeniería Urbana.

Con relación a la oferta se requiere enunciar las limitaciones que impone la disponibilidad de personal docente encargado de atender los programas, en especial los de pregrado. Y, en lugar de aportar a la solución de la insuficiencia de docentes, las políticas y planes en educación nacional se dirigen a priorizar la cobertura en educación a partir de la ampliación de cupos en programas técnicos y tecnológicos.

Por su parte, la asociación de profesores llama la atención frente a dicha situación y recuerda el estado de la relación entre los recursos y las metas de crecimiento, teniendo en cuenta, que:

“Si nos atenemos a los actuales aportes estatales no podemos crecer como queremos y eso es lo que ordena el “Acuerdo por lo Superior 2034” producido por el CESU, Consejo Nacional de Educación Superior, en agosto del 2014, donde se programa que en el año 2034 los estudiantes universitarios sean un poco menor que los actuales. Se programó el congelamiento de la cobertura universitaria y se enfatizó la educación terciaria, en sus niveles técnico y tecnológico, para que cubra en ese año el 70% de la cobertura de Educación Superior, lo que llamó “invertir la pirámide educativa” (Asociación de profesores de la Universidad de Antioquia - Junta Directiva, 2016).

Ante tal escenario la Junta de la Asociación de Profesores se pregunta si la comunidad universitaria aceptará dicha directriz y señalan las dificultades claras que enfrenta la Universidad con el volumen de profesores ocasionales y de cátedra. Este tema será retomado en la sección Vida Docente.

En este contexto, el estudio de prospectiva de la Universidad (Vásquez Cárdenas, López Noriega, Rojas Bermeo, Arévalo Navarro & González Sánchez, 2013) señala que es necesario, por un lado, determinar en qué medida la institución responderá a dicho llamado, y por otro, evaluar las condiciones para atender este propósito mediante la adopción de ciclos propedéuticos, la articulación con otras instituciones de educación superior que ofertan este tipo de programas, la construcción de una plataforma de cualificaciones que permita el tránsito de un nivel a otro y la convalidación del

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

aprendizaje previo. Es necesario además, establecer si se opta por un fortalecimiento de estos niveles en toda la Universidad o solo en las regiones, teniendo en cuenta los requerimientos de la economía productiva de cada región y que es importante examinar la conveniencia de los ciclos propedéuticos desde el punto de vista pedagógico (Vásquez Cárdenas, López Noriega, Rojas Bermeo, Arévalo Navarro & González Sánchez, 2013).

En este punto, vale la pena también señalar que mientras algunos han insistido en la necesidad de una oferta especial para las regiones “Programas orientados a la resolución de problemas de la región” (Intervención en DRP Estudiantes Seccional Suroeste, Andes, 13 de junio de 2016); al contrario, otros dicen que “los pensum de los programas no deberían ser adecuados según lo que ofrece cada región, las regiones deberían ofrecer diversos programas independientemente de las especificidades territoriales, por ejemplo el programa de ciencias del mar que se ofrece únicamente en Turbo podría llegar a otras regiones” (Intervención en Grupo Directores Sedes Regionales, 23 de junio de 2016).

Otro de los aspectos que ha sido de interés de la Universidad es mejorar el acceso de los jóvenes a la Universidad. Este punto se abordará en los apartados de Acceso y Aportes a la Educación Básica.

Con relación a los posgrados, se entiende que todavía no hay las estructuras adecuadas para garantizar la calidad de estos programas. Hay diferencias importantes en los costos, en su manejo con relación a la planta docente, en sus vínculos con los grupos de investigación, en la estructura administrativa en cada unidad, etc. Se preguntan algunos sobre la posibilidad de avanzar hacia la gratuidad o el subsidio del posgrado en la Universidad Pública (Intervenciones, Comité ampliado de posgrados, 22 de junio de 2016). Se reconocen los avances en los estímulos a mejor graduado, pero esto no es suficiente (Entrevista Directora de Posgrados, 9 de agosto de 2016).

Es necesario revisar para una segunda versión de este documento la evaluación que hicieron los pares internacionales que recientemente visitaron la Universidad.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

3.1.2. Aportes a la formación integral del estudiantado

Con base en el Estatuto General y otros documentos de la Universidad, la formación integral del estudiantado, de profesores y personal administrativo, es el propósito mayor de la educación posibilitada por la Institución. Por ello, tanto en el PDI 2006-2016, como en los Planes de Acción, incluyendo el más reciente, se destaca la formación integral como un eje estratégico en el que la universidad debe avanzar, en dirección al desarrollo de capacidades para la vida y la convivencia pacífica en sociedad, como estrategia para trascender la transmisión de conocimientos y la educación de profesionales idóneos hacia la construcción de ciudadanos comprometidos con una sociedad justa, equitativa y sostenible. En esta senda, 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).

La formación integral se encuentra asociada a la gestión curricular, la cual es entendida en los términos del Ministerio de Educación Nacional como:

“La capacidad que tienen las instituciones para organizar y poner en marcha las orientaciones y estrategias definidas en su proyecto educativo institucional y en los espacios de interacción académica con estudiantes, docentes, graduados y empresarios, entre otros. Busca hacer realidad la misión institucional, la apropiación del ideal plasmado en su esencia y la disposición y el compromiso de la comunidad académica para concretarla y hacerla realidad en la dinámica cotidiana. Los pilares de la gestión curricular son: cultura institucional y apropiación del PEI, autoevaluación y autorregulación, formación integral y mejoramiento continuo” (MEN, 2015, pág. 70).

La Vicerrectoría de Docencia plantea que la gestión curricular compete a “(...) los procesos que tienen que ver con la planificación, diseño, ejecución, evaluación y reflexión permanente de los asuntos curriculares del programa” (Universidad de Antioquia - Vicerrectoría de Docencia, 2015); al tiempo que, es resultado de la tradición institucional cimentada durante el periodo de ajuste y transformación curricular de los programas (iniciado a mediados de 1990) incluyendo al plan de estudios de cada programa y a los propósitos educativos, la metodología de enseñanza-aprendizaje y la

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

filosofía de la evaluación particular de cada disciplina. Y para la Universidad se trata de la configuración de sentidos para la formación universitaria y la posibilidad de intervenir sobre la oferta de programas (actual y futura) de cada disciplina.

De acuerdo con el Informe del comité técnico de autoevaluación y acreditación institucional (Universidad de Antioquia - Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011) es a través de los proyectos curriculares que se direcciona la formación integral, donde se integran las dimensiones éticas, estéticas, cívicas y deportivas más allá del campo disciplinar, es por ello que en el marco de dicho proceso realizado en el año 2011, se evaluó el currículo y se evidenció lo siguiente:

“El currículo se destaca por su interdisciplinariedad y flexibilidad⁴, gracias a las diferentes modalidades de educación que existen al interior de la universidad⁵: materias opcionales en pregrado, líneas de énfasis y materias electivas en pregrado y en posgrado, doble titulación⁶ entre programas de pregrado de la Universidad; doble titulación y co-tutelas de tesis con universidades extranjeras; estímulos para estudiantes de pregrado con desempeño destacado para cursar materias de posgrado (co-terminales); reglamentación de opciones académicas para estudiantes talento; movilidad nacional e internacional evidenciada en convenios de pasantías y doble titulación, así como avances

⁴ “En la encuesta general realizada para recopilar información para la autoevaluación, consultados los estudiantes y profesores sobre la flexibilidad curricular y la interdisciplinariedad en sus programas académicos, el 63% de los estudiantes y el 52% de los profesores calificó la flexibilidad curricular como muy adecuada o adecuada, mientras que el 36% de los profesores la consideró poco adecuada. En relación con la interdisciplinariedad, el 67% de los estudiantes y el 55% de los profesores la considera como muy adecuada o adecuada; sin embargo, el 33% de los profesores la señala como poco adecuada (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p.197-198).

⁵ “Al consultar a la comunidad académica sobre los mecanismos y procedimientos para la gestión curricular (proceso de autoevaluación), se encontró que el 47% de los profesores considera adecuadas las orientaciones para la ejecución de las funciones de los comités de carrera y currículo, y el 25% las considera poco adecuadas. En cuanto a los mecanismos de estos comités, el 42% los considera adecuados, y el 29% los estima como poco adecuados (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 196).

⁶ El programa de doble titulación en la universidad avanza en la Facultad de Ingeniería con programas de pregrado. Para el año 2010 se contaba con cinco acuerdos con cuatro universidades de Francia e Italia, programas que aportan en la promoción de la flexibilidad curricular.” (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 197).

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

en programas de inglés” (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p.197).

En el informe del Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional (2011) se reseñan dos estudios que se realizaron al interior de la universidad con relación al currículo, el primero se denominó “Seguimiento a las reformas curriculares que se ejecutan en las diferentes dependencias académicas 1997 – 2009”. El objetivo principal de dicho trabajo fue la renovación curricular de la Universidad de Antioquia, como vía para responder al tema estratégico dispuesto en el Plan de desarrollo 2006 – 2016 con relación al seguimiento a las reformas curriculares. El otro estudio se llamó “La flexibilidad curricular en el contexto de las transformaciones curriculares de los programas de pregrado en la sede central de la Universidad de Antioquia. 1996-2010”. Dicha investigación tuvo como objetivo analizar la flexibilidad curricular de los programas de pregrado de la Universidad de Antioquia, en el contexto de las transformaciones curriculares realizadas en el periodo 1996 – 2006, y contribuir al afianzamiento de los procesos de transformación curricular según la flexibilidad curricular. Las principales conclusiones de estos trabajos fueron:

- Se encontró que cada programa en su singularidad realizó su renovación curricular.
- Los conceptos que se encontraron concurrentes en los programas fueron: flexibilidad, formación integral, pertinencia social, interdisciplinariedad, articulación de teoría y práctica, formación investigativa, y transversalidad. Estos conceptos fueron las categorías centrales sobre las cuales se diseñó el instrumento de evaluación.
- De la interpretación de los conceptos dados por profesores y estudiantes se destacan:
 - Se ha creado una conciencia entre los docentes en su rol como profesores universitarios.
 - La cultura investigativa ha invadido el currículo.
 - La formación integral es un concepto que ha llegado difusamente al currículo.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

- La flexibilidad es quizás el concepto con mayor apropiación entre profesores y estudiantes.
- Aunque los currículos están diseñados con líneas de profundización, líneas de énfasis, co-terminales, troncos comunes, cursos electivos, complementarios, opcionales y de contexto, existen críticas que exigen mayor flexibilidad.
- “El 72% de los estudiantes respondió que encontraba en su plan de estudios múltiples posibilidades para su formación como persona (flexibilidad del currículo), y reconocieron el componente flexible en cursos electivos, en la interdisciplinariedad, en el compartir materias con otros programas, en la interacción con diferentes personas, en lo holístico del programa, en el ofrecer diferentes campos para la acción de la profesión, en los cursos de sociohumanística y en las materias electivas” (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p.197-198).
- Las transformaciones curriculares han buscado de manera explícita mayores niveles de flexibilidad, que se evidencian en las diferentes expresiones en cada programa. Como lo menciona el estudio, la flexibilidad de un programa se evidencia en su capacidad para adaptarse a las necesidades de los estudiantes, en tanto que hay retroalimentación constante sobre el currículo, la evaluación y los programas de curso; y en la medida en que el Programa logra altos niveles de autorregulación y se constituye en un observador permanente de sus procesos. Esto lo han propiciado los procesos de autoevaluación y acreditación, tanto institucional, como de programas, que fomentan la discusión y revisión de asuntos pedagógicos y curriculares con la consecuente necesidad de incorporar en estas reflexiones a la comunidad académica del programa.
- Las reuniones permanentes de docentes resultan ser un mecanismo importante en la toma de decisiones curriculares, particularmente en la validación de contenidos, en la pertinencia del programa, en la interdisciplinariedad, en la integralidad, entre otras.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

En 2015, de los 69 programas de pregrado 27 realizaron la renovación curricular, 13 se encontraban en reflexiones curriculares, y 29 realizaron una transformación completa que dio origen a otros programas, los cuales conllevan una visión del currículo innovador.

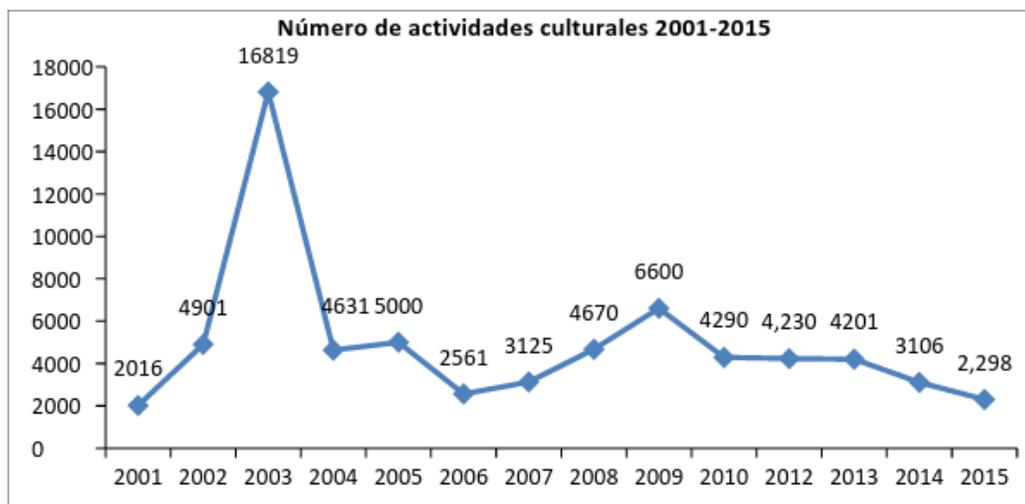
Sin embargo, los pares en 2012 señalaron que el concepto de formación integral es aún difuso en la dinámica curricular y por ello, recomendaron llevar a cabo comparaciones en torno a los cambios que derivan de las transformaciones en el currículo y avanzar en la coincidencia de “la información y formación teórica con la práctica universitaria de los estudiantes, especialmente en los terrenos de la formación cívica, política y ética y en su participación en los órganos de gobierno y decisión como miembros decisivos del devenir institucional” (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011).

Aportes a la formación humanística, cultural, artística y deportiva del estudiantado

Es humanística cuando la Universidad garantiza la “formación integral de personas, ciudadanos y profesionales, capaces de abordar con responsabilidad ética, social y ambiental los múltiples retos implicados en el desarrollo endógeno y la integración de nuestros países, y participar activa, crítica y constructivamente en la sociedad” (CRES, 2008 citado en Zapata Vasco, 2008, p. 1). La Universidad se comprometió en su PDI 2006-2016 a “poner el énfasis en los atributos que hacen posible la convivencia y el respeto entre las personas, el desarrollo de una visión universal, la preocupación por el desarrollo sostenible, el desarrollo de una dimensión cultural, ética y estética, y el conocimiento y ejercicio de los derechos humanos” (Universidad de Antioquia – Plan de Desarrollo 2006-2016).

En cuanto a la formación cultural, uno de los valores que más destaca la comunidad universitaria es la amplia oferta cultural representada en espacios, programas, medios de divulgación, seminarios, conferencias, actividades artísticas, entre otras. La valoración positiva de los espacios culturales existentes en la universidad, sean ellos institucionales o estudiantiles, tiene como eje fundamental la interacción entre actores universitarios y amplía las perspectivas educativas de quienes se están formando en este espacio.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)



Fuente: Autoevaluación Institucional 2006-2010- Informe final. Gestión y resultados sociales 2011, 2012, 2013, 2014, 2015.

Sin embargo, esta valoración positiva aplica especialmente para las sedes del área metropolitana. En las regiones enuncian dificultades al respecto, tales como la necesidad de contar con coordinadores de extensión cultural o con oferta cultural (Intervenciones en DRP Administrativos, docentes y egresados de Sonsón, 21 de junio de 2016 y Segovia, 24 de junio de 2016).

Se encontró que tanto Extensión Cultural como Bienestar Universitario aportan en este sentido. Por ello, se continuará su análisis en las dos secciones correspondientes.

La existencia de programas como los de salud y deportes tienen gran acogida por los actores universitarios quienes cuentan con diversos espacios para acceder a ellos (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 304). “Se cuenta así mismo con una infraestructura locativa suficiente y adecuada para el desarrollo de los diferentes programas con que se atienden los servicios de salud, deportes, desarrollo humano y gestión administrativa para el bienestar” (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 308), la cual se complementó con la remodelación de canchas, la

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

construcción de un nuevo complejo deportivo y otros espacios en Ciudad Universitaria, ciudadela Robledo y el área de la Salud.

Los estudiantes deportistas, en general, valoraron positivamente los espacios para la salud y el deporte, aunque señalaron la falta de dotación. Manifestaron que tampoco hay políticas claras que les permitan ser estudiantes deportistas de competición. Según ellos, cuando salen a competencias son los docentes quienes tienen el arbitrio sobre la licencia académica y estas decisiones no siempre favorecen al estudiante ni la práctica de deportes en el nivel competitivo; esto es cuestionado puesto que el estudiante por lo general, se encuentra representando a la Universidad (Taller estudiantes deportistas, 15 de junio de 2016).

Con relación a la oferta artística, algunos estudiantes esperan que la Universidad “promueva la música colombiana, que cree más espacios para dar a conocer los grupos artísticos porque consideran que hay una mala promoción de ellos”. En ese sentido, también consideran importante “tener la posibilidad de impactar en otros espacios, como en las comunas, para mostrar que la Universidad no se trata solo de espacios académicos”. Así mismo, los participantes coinciden en que la Universidad abre espacios para actividades extracurriculares, para la diversidad académica y fomenta la diversidad (Taller estudiantes artistas, 17 de junio de 2016). En la sección correspondiente a Extensión se tratará nuevamente este tema.

3.2. Acceso y cobertura

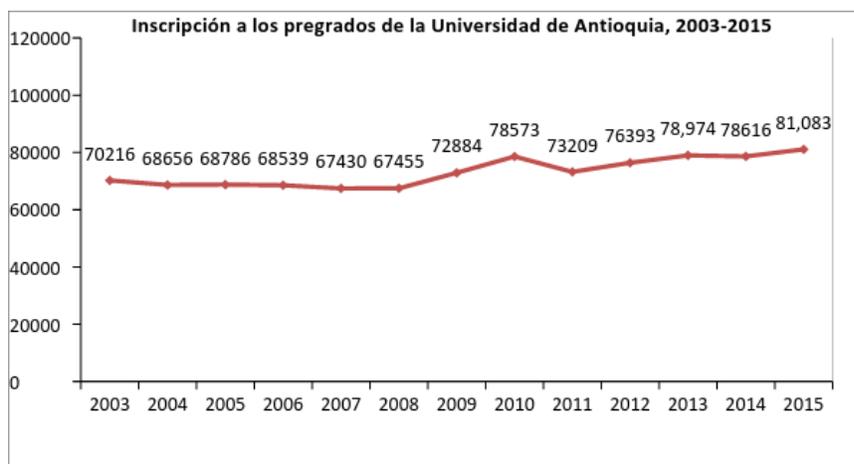
La Universidad como institución pública direcciona esfuerzos hacia la ampliación del número de estudiantes matriculados, sin embargo, esto no es suficiente para cubrir la demanda educativa, en particular de las áreas rurales.

3.2.1. Admisión a la Universidad

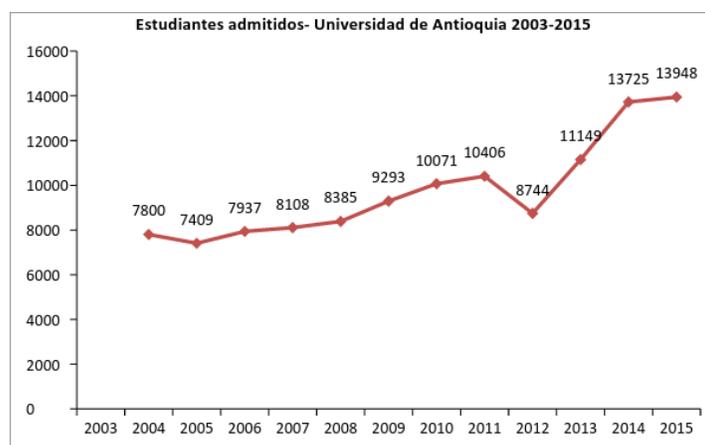
El proceso de admisión a la Universidad se realiza a través del examen de admisión para los estudiantes de pregrado, que incluye pruebas en competencia lectora y

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

razonamiento lógico, dirigidas a evaluar las competencias básicas para el proceso de formación en educación superior. En las gráficas a continuación se contrastan los aspirantes con los admitidos de 2003 a 2015.



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



Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Fuente: Universidad de Antioquia - Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011. Gestión y resultados sociales 2011, 2012, 2013. Sistema Nacional de la Información para la Educación Superior-SNIES.

La Institución reconoce la importancia y ha trabajado en la implementación de políticas de inclusión, que recogen los lineamientos y recomendaciones del Ministerio de Educación Nacional, su dirección está a cargo del Comité de Inclusión, órgano asesor y consultor del Consejo Académico y de la administración central y descentralizada. Su principal objetivo es diseñar políticas, planes, estrategias y programas que favorezcan el ingreso y la permanencia de poblaciones vulnerables en la universidad.

Para garantizar estímulos al acceso y aportar a la equidad en la educación superior, la Universidad tiene categorías de aspirantes especiales (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 133)⁷:

- Los beneficiarios del Decreto Presidencial 644 del 16 de abril de 2001 que selecciona los más altos puntajes en el examen de Estado para el ingreso a la educación superior.
- Los miembros de las comunidades indígenas reconocidas por la Constitución Nacional.
- Los miembros de las comunidades negras y raizales del departamento de San Andrés.
- Los beneficiarios del Premio Fidel Cano del Colegio Nocturno de Bachillerato de la Universidad de Antioquia.
- Los beneficiarios de la Ley 1084 del 4 de agosto de 2006.

En los Diagnósticos Rápidos Participativos (DRP) realizados en las regiones, los participantes mencionan la necesidad de implementar otras estrategias para la admisión de los estudiantes en las sedes regionales. Enuncian que “faltan cupos para la población

⁷ Es necesario revisar la vigencia de estas categorías de aspirantes especiales.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

de bajos recursos que no pueden acceder al examen de admisión. Tampoco hay motivación pues se ofertan programas académicos que no corresponden a las expectativas y necesidades de la población del Nordeste, además algunos jóvenes que se presentan debido a su bajo nivel educativo, no logran el puntaje exigido para aprobar el examen de admisión” (Intervenciones en DRP Administrativos, docentes y egresados de Segovia, 24 de junio de 2016).

En cuanto a los programas de pregrado ofrecidos en las regiones, las estrategias para incrementar el número de admitidos (cursos introductorios, disminución en el valor del formulario de inscripción, puntaje mínimo de admisión de 50 puntos, cambio de programa, oferta de cupos regionales a aspirantes de la sede central con domicilio en la región, programa Especial de Ingreso (PEI) y Programa Nivel Cero) permitió evoluciones positivas que serán expuestas en la sección de Regionalización.

Existen, no obstante, críticas importantes a los procesos de admisión, pues algunos lo consideran un procedimiento que excluye aspirantes de gozar el derecho fundamental de la educación. Los disensos alrededor de las estrategias para la admisión se evidencian en lo ocurrido con la implementación del Acuerdo Académico 480 del 21 de agosto de 2015, mediante el cual se modifica el artículo 2 del Acuerdo Académico 236 de 2002, que reglamenta las características del examen de admisión para los programas de pregrado en la universidad. Dentro de los cambios se encontraban: 1) Adicionar a las pruebas tradicionales de razonamiento lógico y competencia lectora, una de conocimiento específico seleccionada según el programa académico, 2) Cada Consejo de Facultad, Escuela o Instituto debería recomendar al Consejo Académico la prueba específica para sus programas, 3) Modificar la ponderación del examen para el ingreso y 4) Mantener la doble opción únicamente para los programas que no exigen un procedimiento especial de admisión.

Dicha propuesta polarizó la universidad y llevó a que el estudiantado representado en la Asamblea de estudiantes realizara un paro indefinido que se mantuvo desde octubre de 2015 hasta febrero de 2016, por considerar inválidos los argumentos entregados por la rectoría para sustentar la modificación y no ser aceptada la solicitud de derogatoria.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Por su parte, profesores de diferentes unidades académicas, como lo señalaron los representantes ante el Consejo Superior Universitario, plantearon en el documento titulado “Algunas reflexiones acerca del Acuerdo Académico 480 del 21 de agosto de 2015”, lo siguiente: 1) A pesar de ser el Consejo Académico el órgano competente para la toma de decisiones con respecto a cambios en el examen de admisión, los debates deben ser amplios e incluir al profesorado y el estudiantado, 2) En los debates propuestos para discutir el tema no se dio respuesta a las preguntas relacionadas con los argumentos dados por la rectoría para sustentar dicha modificación, 3) Consideran que la decisión se tomó con premura sin tener en cuenta los argumentos de la comunidad universitaria. Frente a los cambios, los profesores integrantes de la asamblea presentaron una lista de observaciones con relación al Acuerdo Académico y una serie de propuestas al respecto.

El 30 de marzo de 2016 el Consejo Académico de la Universidad en sesión extraordinaria derogó el Acuerdo Académico 480. En consecuencia, la Vicerrectoría de Docencia adelanta la construcción de una nueva propuesta en torno a una política de admisión que deberá contar con el aval del Consejo Académico (Universidad de Antioquia-Jurídico, 2016), esto con el fin de dar continuidad al debate puesto que varios informes han dado cuenta de la necesidad de transformar la política de admisión de los estudiantes.

Por su parte, el profesor Selnich Vivas (2016) controvierte también el examen de admisión desde por lo menos tres elementos: 1) El examen es la expresión o un síntoma apenas visible de un sistema educativo diseñado para la exclusión; 2) Hay una red económica que aprovecha la existencia del examen; 3) El diseño de los exámenes mantiene fórmulas de hace treinta años en las que se dejan de lado otras formas de evaluación elaboradas por diversos sectores y bajo modalidades como los videos, fotografías o la multimedia.

Al interior de la universidad hay quienes consideran que la discusión alrededor del examen de admisión es más amplia que una reforma, es por ello que durante el paro, algunos integrantes de la comunidad universitaria propusieron eliminar las pruebas para el ingreso a la Universidad. No obstante, como lo analiza el profesor Francisco Cortés:

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

“Los que plantean esto desconocen totalmente las potencialidades y capacidades académicas y financieras de la UdeA. Con 1.889 profesores vinculados y ocasionales, es absurdo pensar que ingresen, sin ninguna prueba de méritos o de capacidades, 30.000 o 40.000 mil estudiantes por semestre. Podrían y deberían ingresar si la universidad pudiera tener 8.000 o 10.000 profesores vinculados y cuatro o cinco veces su capacidad instalada, pero esto no es el caso” (Cortés Rodas, 2016).

La Universidad ha adelantado programas para posibilitar el ingreso de estudiantes con capacidades diferentes⁸. También se ha visto en la necesidad de responder a demandas como la adecuación de sus espacios para las personas de movilidad reducida o condiciones especiales de movilidad:

“Adecuación de instalaciones, a necesidades especiales de personal con limitaciones físicas. La Universidad ha realizado esfuerzos para dar respuesta a las necesidades de los grupos de interés con limitaciones físicas, en coherencia con los principios universitarios de solidaridad y responsabilidad. Dentro de las acciones se encuentran: instalación de ascensores, rampas, pisos táctiles, señalética, y baños para discapacitados” (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 365).

Sin embargo, como lo plantean estudiantes frente a las dificultades para las personas con movilidad reducida (Intervención Taller, Estudiantes de Antropología, 25 de mayo de 2016) y la profesora Claudia Marcela Aldana, la Universidad tiene una señalización que es excluyente al dirigirse únicamente a las personas que tienen sillas de ruedas, en ese sentido plantea:

“Cualquier persona en cualquier momento puede sufrir una lesión temporal que la convierta en discapacitada, por lo cual se trata de condiciones y servicios para todos. Culturalmente no estamos preparados para respetar y ayudar a la discapacidad, ejemplo, el uso de los parqueaderos. La Biblioteca, por ejemplo, no tiene servicios para personas con movilidad reducida. Hay que mejorar la condición de dependencia de las personas con movilidad reducida, hay que trabajar para su autonomía. En otro aspecto de la movilidad, podría pensarse en sacar los carros de la Universidad. Ya no caben las motos. Hay que mejorar la señalización de la Universidad, la que existe está desgastada u obsoleta. La ciudad en general tiene problemas para la movilidad” (Entrevista profesora Claudia Aldana, Julio de 2016).

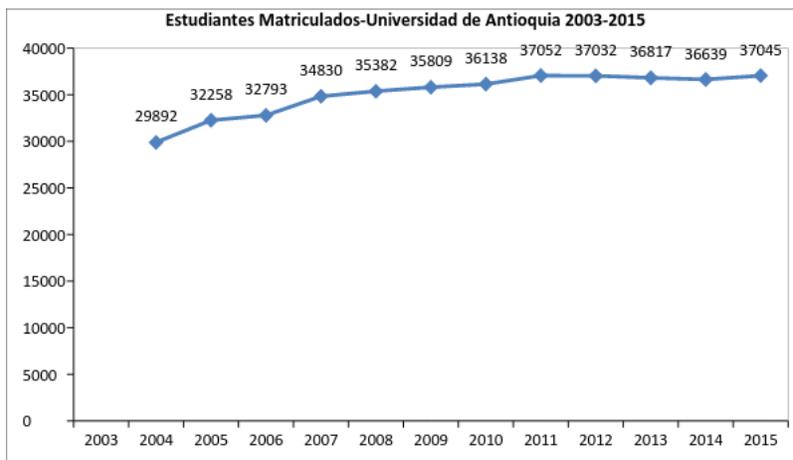
⁸ Para la segunda versión de este documento se espera contar con más información al respecto.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Y, en cuanto a la equidad de género⁹, todavía falta por documentar los datos sobre mujeres y hombres admitidos en el periodo. Lo mismo pasa con la presencia de comunidades étnicas en la Universidad. Tanto el Cabildo indígena estudiantil como los colectivos afrodescendientes y raizales se han posicionado en la Universidad y han consolidado sus iniciativas, tales como la semana de las lenguas y otras más¹⁰.

3.2.2. Crecimiento y permanencia de la población estudiantil

Los esfuerzos por incrementar la admisión, incidir en la permanencia de los matriculados y lograr su graduación, se materializan en indicadores y acciones concretas de muchas unidades, en temas conexos a aminorar las presiones económicas, sociales y psicológicas que supone, para cada individuo, la vida universitaria en la Universidad de Antioquia.

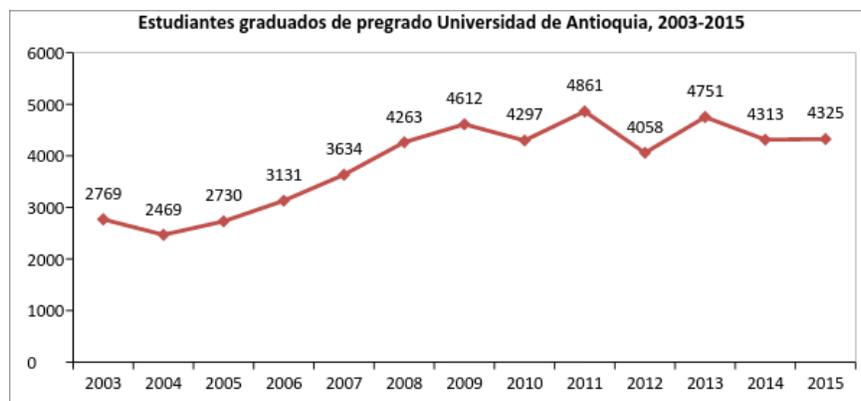


⁹ Para la segunda versión del documento se documentará mejor el estado de las políticas y estrategias de equidad de género tanto en el currículo como en el ingreso a la Universidad. En el aparte del compromiso de la Universidad con la equidad de género se documenta la situación de violencia de género.

¹⁰ Este tema deberá ser completado con información de Extensión Cultural, Bienestar y los colectivos mismos durante los DRP y actividades realizadas con ellos.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Fuente: Autoevaluación Institucional 2006-2010- Informe final. Gestión y resultados sociales 2011, 2012, 2013, 2014, 2015.



Fuente: Autoevaluación Institucional 2006-2010; Gestión y resultados sociales 2011, 2012, 2013, 2014, 2015.

La permanencia estudiantil es un tema de vital importancia dentro de la agenda universitaria, por ello, los diferentes estamentos institucionales reconocen que son necesarios algunos ajustes que posibiliten la permanencia de los estudiantes en la universidad y que los acompañe a terminar el ciclo universitario de manera exitosa. Al respecto se menciona que las dificultades económicas de la población estudiantil de la universidad afecta de manera central la permanencia. Por esta razón un énfasis de Bienestar Universitario es la creación de programas para alimentación, transporte y sostenimiento, aunque según estudiantes consultados, resultan insuficientes dada la cantidad de estudiantes que buscan acceder a estos beneficios:

“He tenido compañeros que no pueden asistir por dificultad en conseguir pasajes. La Universidad ha hecho un gran esfuerzo por la permanencia estudiantil. Relacionado con la deserción, es el caso particular de los posgrados, no es tanto si el estudiante tiene hambre o no para la educación, sino de tiempo. El modelo que implementa la universidad para sus posgrados de tiempo completo, es un modelo europeo, como estudiantes de posgrado podemos contar en una mano quienes se pueden dedicar de

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

tiempo completo a estudiar. Las cantidades de becas para estudiantes instructores que se pierden con estudiantes, la universidad no ha garantizado esa permanencia” (Intervención Segundo encuentro, Representantes estudiantiles de pregrado y posgrado, 26 de julio de 2016).

A través de la Dirección de Bienestar se ofrece una serie de programas dirigidos a fomentar la permanencia estudiantil como se describe en la siguiente tabla:

| 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 y2 | 16.663 | \$ 2.788.999.900 |

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

| | | |
|---|-------|----------------|
| 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.

La Dirección de Bienestar cuenta con un presupuesto particular con el que son financiados los programas que se realizan y mediante los cuales se impacta a la comunidad universitaria. En total el valor del recurso ejecutado en 2015 desde los centros gestores adscritos a la Dirección de Bienestar Universitario fue de \$9.438 millones de pesos.

En relación con las estrategias académicas y de apoyo psicosocial adoptadas por la Universidad para disminuir las tasas de deserción, se destaca el “Sistema para la Prevención de la Deserción en las Instituciones de Educación Superior -SPADIES-”, desarrollado por el Ministerio de Educación Nacional con el objetivo de sistematizar los datos del estudiantado para hacer seguimiento a sus condiciones sociales, económicas y académicas. Las unidades académicas recibieron capacitación de modo que pudieran identificar factores de riesgo, complementando el sistema MARES en el que es posible realizar análisis para detectar estudiantes con riesgo de deserción.

Como parte de las estrategias para la permanencia estudiantil, la universidad implementó desde el año 1988, mediante la Resolución Rectoral 0378, el programa *Tutoría al estudiante universitario*, el cual se puso en marcha con el Acuerdo Académico 126 del 4 de mayo de 1989. Hacia 1993 se modificaría el Acuerdo 126 mediante el Acuerdo Académico 211 del 6 de diciembre, en el que se establecería la creación de un comité de profesores tanto en las facultades, escuelas e institutos, dirigido al tema de las tutorías, en calidad de comité de tutores, bajo la coordinación de Bienestar universitario y articulado a las vicedecanaturas. Dicho programa se direccionó a los estudiantes de los dos primeros periodos académicos (Martínez, Hoyos, Pérez & Arango, 2014).

“Como complemento de estas normativas, el Estatuto Profesor, Acuerdo Superior 083 de julio 22 de 1996, en los artículos 2 y 16, hace alusión a la responsabilidad del profesor

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

con la formación integral, en el primero aduce que el profesor tiene un compromiso profesional y ético con el proceso de formación integral de los estudiantes y en el segundo que una de las actividades de los profesores, es la tutoría académica a estudiantes. El tutor [...] en su papel de asesor, se convierte en un consejero, dada su experiencia y capacidad para oír a sus tutorados y orientarlos a los diferentes programas que para los estudiantes tiene la universidad, desde la Dirección de Bienestar Universitario en lo referente a becas, subsidios, orientación profesional, ayuda psicológica, servicios médicos, entre otros, en procura de resolver las diferentes situaciones que se le presentan con oportunidad y eficiencia” (Martínez, Hoyos, Pérez & Arango, 2014, p. 19)¹¹.

En materia de deserción los datos del Sistema Prevención y Análisis de la Deserción en las Instituciones de Educación Superior (SPADIES) revelan rigidez en la reducción, toda vez que el fenómeno es multicausal y responde a decisiones individuales de los estudiantes.

En el periodo presentado la deserción exhibe un promedio superior al 8% por semestre y en regiones llega casi al 9%.

Deserción de estudiantes de pregrado por periodo

| Periodo | Total Universidad | | Medellín | | Regiones | |
|---------|-------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 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% |

¹¹ Es necesario profundizar en el estado de las tutorías en cada una de las dependencias.

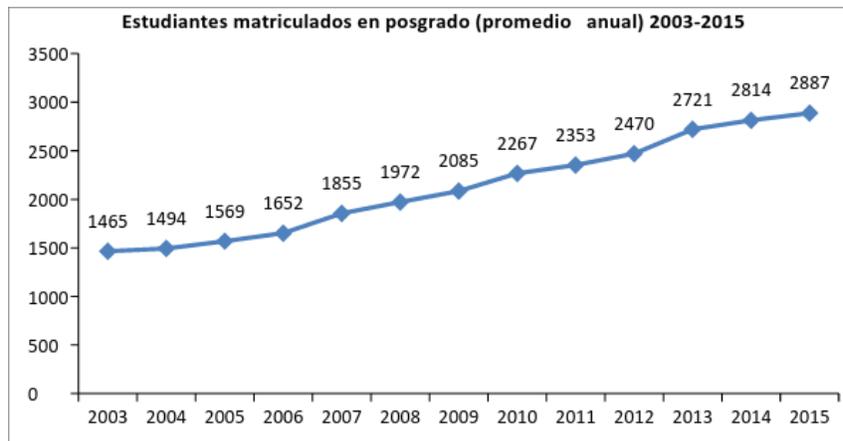
Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

| | | | | | | |
|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 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 (información a septiembre de 2015).

En cuanto a los estudiantes de posgrado se observa un incremento sostenido:

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)



Fuente: Vicerrectoría de Docencia. Cálculos: Dinámica Organizacional.



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

Es necesario, sin embargo, implementar sistemas de seguimiento a la permanencia en posgrados y revisar las estrategias de Bienestar Universitario para sus estudiantes. En la actualidad no existen programas de bienestar para los estudiantes de posgrados y no son tenidos en cuenta para temas de bienestar en la Universidad (Entrevista Directora de Posgrados, 9 de agosto de 2016).

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

3.2.3. Aportes a la educación básica y media

Algunos de los programas que tiene la universidad [2011] para fortalecer la articulación de estudiantes de secundaria con la institución son: Camino a la Universidad, que cuenta con semilleros para los grados décimo y once, así como temas y modelos de la educación superior; en el portal web existen diversas herramientas, como los simulacros de los exámenes de admisión, a través del programa Ude@; se cuenta también con el PIVU que funciona en las sedes y seccionales de la institución en el departamento y también con programas de orientación profesional e idiomas (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 259).

En la actualidad empieza “Vamos para la Universidad”, un programa de mejoramiento de la educación media, para el acceso a las oportunidades de educación superior para jóvenes de Antioquia, el cual nació en el 2014 como una alianza entre la Gobernación de Antioquia y la Unidad de educación virtual de la Universidad de Antioquia – Ude@.

La Facultad de Ingeniería da inicio al programa “Los Bachilleres estudian en la Universidad de Antioquia”, en el municipio de Jericó durante el semestre 2009/1.

| Semestre | Total de cursos | Cursos ofertados | Total de matrículas |
|----------|-----------------|---|---------------------|
| 2009/1 | 1 | Lectoescritura | 31 |
| 2009/2 | 2 | Lectoescritura Matemáticas | 101 |
| 2010/1 | 3 | Lectoescritura Matemáticas Inglés I | 127 |
| 2010/2 | 3 | Lectoescritura Matemáticas Inglés I | 74 |
| 2011/1 | 1 | Lectoescritura | 63 |

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

| | | | |
|---------------|---|----------------------------|-----|
| 2012/1 | 2 | Lectoescritura Matemáticas | 66 |
| 2012/2 | 2 | Lectoescritura Matemáticas | 74 |
| 2014/1 | 1 | Lectoescritura | 146 |
| 2015/1 | 1 | Lectoescritura | 73 |

Y luego, “Vamos para la Universidad”:

| Año | Curso | Grado | Matriculados | Municipios | Instituciones educativas | Estudiantes que se presentan a la UdeA | Estudiantes que aprueban el examen | Estudiantes que pasan a la UdeA |
|---------------|------------------------------|--------|--------------|------------|--------------------------|--|------------------------------------|---------------------------------|
| 2014-2 | Lectoescritura y Matemáticas | Once | 5417 | 118 | 306 | 1529 | 548 | 217 |
| 2015-1 | Lectoescritura | Once | 12001 | 117 | 208 | 4282 | - | 333 |
| 2015-2 | Matemáticas | Once | 10932 | 114 | 195 | | | |
| 2015-2 | Lectoescritura | Décimo | 7357 | 71 | 96 | | | |
| 2016-1 | Lectoescritura | Décimo | 10330 | 94 | 183 | | | |
| 2016-1 | Matemáticas | Once | 9284 | 96 | 171 | | | |

Información de los estudiantes que participan en el programa en el año 2014 y pasan a la UdeA para el semestre 2015-1 (Universidad de Antioquia - Facultad de Ingeniería, 2016). Se tiene registro de otros estudiantes que pasan a otras universidades, como la Universidad Nacional (Universidad de Antioquia - Facultad de Ingeniería, 2015).

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

3.2.4. Relaciones con la Educación Terciaria

Para algunos actores, la Universidad debe seguir concentrada en la oferta de pregrado y posgrado. Esto no compite con la posibilidad de aportar a un sistema público de educación terciaria en donde las instituciones presentes en el territorio puedan compartir cursos (de formación básica) e infraestructura física, como campus en las regiones, aulas, laboratorios, etc. (Entrevista John Fernando Escobar, Rector Politécnico, 22 de julio de 2016). El temor de algunos miembros de la comunidad universitaria al respecto, radica en que esto sea una forma de reorganizar el sistema de educación y en que ello vaya en desmedro de la educación en los pregrados y de la tensión ya señalada en cuanto a la ampliación de cobertura en relación con el número de profesores y la infraestructura limitada.

3.3. Empleo de nuevas tecnologías en el proceso enseñanza-aprendizaje

Este aspecto se encuentra relacionado con el con el Objetivo 4 del Tema Estratégico 2 del Plan de Desarrollo 2006-2016.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Logro de metas en el Objetivo 4 del Tema 2 del PDI 2006-2016

| PLAN DE DESARROLLO 2006-2016 | Línea base | Meta 2016 | Logro a 2015 ¹² | % de logro a 2015 ¹³ | Ponderación | Nivel de cumplimiento / Aporte al objetivo |
|---|------------|-----------|----------------------------|---------------------------------|-------------|--|
| Tema 2. Formación Humanística y Científica de Excelencia | | | | | 25% | 73,4% |
| Objetivo estratégico 4: Fortalecer el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) en los procesos de formación | | | | | 13% | 43,1% |
| 1. Lograr que el 20% del aumento de cobertura estudiantil se realice mediante la utilización de TIC | 1% | 20% | 2,6% | 13% | 25,7% | 11,9% |
| 2. Lograr que el 100% de los cursos de pregrado utilicen TIC | 5% | 100% | 29,8% | 29,8% | 20,7% | 6,2% |
| 3. Lograr que en el 50% de los cursos de posgrado se utilicen TIC | – | 50,0% | 16% | 32% | 17,1% | 5,5% |
| 4. Lograr que el 50% de los programas de educación continua utilicen TIC | – | 50,0% | 19,3% | 38,6% | 13,6% | 5,2% |
| 5. Ofrecer en formato electrónico el 30% de las revistas indexadas | 0 | 30% | 100% | 100,0% | 22,9% | 22,9% |

Fuente: Universidad de Antioquia - Rectoría y Dirección de Desarrollo Institucional, 2016.

En la evaluación del Plan de Desarrollo 2006-2016 (Universidad de Antioquia-Rectoría y Dirección de Desarrollo Institucional, 2016) se presentan cifras sobre los avances de la universidad en la utilización de tecnologías de información y comunicación en la formación:

“Se resaltan los logros en la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación para los procesos formativos:

¹² El logro a 2015 no guarda homogeneidad en la forma del cálculo (promedios históricos, valor del último año, acumulados, etc), ello obedece a la manera como están establecidas las metas en el largo plazo.

¹³ Los porcentajes de logros por encima de 100% fueron presentados como cumplimiento del 100% con el fin de evitar distorsiones en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y del plan.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

- 961 estudiantes de pregrado matriculados en cuatro programas académicos de ingeniería en modalidad virtual.
- 1.280 cursos de pregrado que utilizan TIC.
- A 2015 se logró que el 16% de los cursos de posgrado utilicen TIC.
- En 2015 se logró que el 19,3% de la oferta en educación continua utilizara las TIC, ello se evidenció principalmente en los diplomados” (Universidad de Antioquia-Rectoría, 2016, p. 13).

En la evaluación realizada al Plan de Desarrollo 2006-2016, este tema obtuvo una baja calificación (43,1% de cumplimiento del objetivo), como uno de los índices más bajos de todo el plan, lo que significa que en general hay una reducida implementación de las TIC en las actividades de formación, que se explica no solo por las dificultades docentes para incluirlas en sus procesos de enseñanza, sino también por la limitada dotación de las aulas y, como se señala en los encuentros realizados, por las dificultades en el clima organizacional que limitan el trabajo inter y transdisciplinario que inciden en la poca oferta de espacios de aprendizaje diferentes al aula de clase, así como por la falta de articulación entre unidades académicas y centros de investigación. En el análisis prospectivo de la Universidad de Antioquia se hace énfasis en que es necesario analizar la relación entre la virtualidad, el acceso y la masificación, así como los casos y escenarios en los que no es posible renunciar a la presencialidad (Vásquez Cárdenas, López Noriega, Rojas Bermeo, Arévalo Navarro & González Sánchez, 2013).

En este punto vale la pena señalar que las tendencias de la educación superior promueven la inclusión de las TIC en las pedagogías y en los currículos, pero también que las políticas nacionales y regionales apuntan a una idea de Universidad Digital que tendría como propósito, mediante la virtualidad, ampliar la oferta y la cobertura de la educación superior. Sin embargo, algunos sostienen que la educación virtual no es automáticamente menos costosa (Comité de coordinación del sistema de control interno, 14 de junio de 2016), y no puede ser concebida para todos los campos de formación (Entrevista John Fernando Escobar, Rector Politécnico, 22 de julio de 2016).

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

3.4. Excelencia académica y Calidad

“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” (Principio de Excelencia Académica, Estatuto General Universidad de Antioquia, 1994).

Aunque los universitarios en general abogan por la calidad como principio de toda actuación académica, algunos señalan que este es un concepto medible mientras que la excelencia es el ideal a alcanzar. Debido a que en los distintos estudios y evaluaciones consultadas lo que se analiza es la calidad, este documento diagnóstico se centrará en ese aspecto. En el Estatuto General la Universidad se estableció la tarea en la doble dimensión de acoger las pautas nacionales que son voluntarias y contribuir decididamente desde allí a mejorar el sistema:

“La autoevaluación, la actualización científica y pedagógica, el mejoramiento continuo de la calidad y la pertinencia social de los programas universitarios, son tareas permanentes de la Universidad y parte del proceso de acreditación. La Institución acoge y participa en el Sistema Nacional de Acreditación” (Estatuto General Universidad de Antioquia, 1994, p. 25).

Gracias a la apropiación de las declaraciones del Estatuto, la Universidad es referente nacional y sus programas académicos tienen la obligación de realizar la autoevaluación con fines de acreditación en cuanto disponen de requisitos para ello. Esta actividad es recurrente por lo que la disposición de recursos y la consistencia en el trabajo permiten hablar de prácticas, hábitos y cultura de la evaluación que se consolida en el tiempo y se extiende a las demás esferas de la actividad académica.

Sin embargo, la mejora constante requiere cada vez un esfuerzo mayor. Dicho de otro modo, al nivel de desempeño de la Universidad requiere destinar importantes recursos para mejorar su nivel actual, condición que obliga a definir nuevas alternativas de intervención que superen la esfera de los programas y se concentren en la búsqueda de eficiencias e integración por unidad académica e incluso por áreas.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Por ejemplo, el informe de autoevaluación institucional del año 2011, que dio lugar a la segunda acreditación por 10 años hasta el 2022, señala las siguientes debilidades y fortalezas asociadas a las responsabilidades de la función docencia:

Debilidades asociadas a la función docencia según característica de la autoevaluación institucional¹⁴

| Característica | Debilidad |
|--|---|
| 5: Admisión y permanencia de estudiantes | No hay seguimiento a la permanencia de las poblaciones especiales (indígenas, negritudes y discapacitados). |
| 7: Deberes y derechos del profesorado. | Hay un proceso inconcluso de formulación y aprobación de un nuevo Estatuto Profesoral, acorde con las realidades actuales de la educación superior y los objetivos institucionales según el plan de acción vigente. |
| 8: Planta Profesoral | La planta de profesores vinculados y contratados actualmente no alcanza a cubrir las necesidades de la institución en docencia, investigación y extensión. |
| 12: Interdisciplinariedad, flexibilidad y evaluación del currículo. | No hay una aplicación unificada de los lineamientos curriculares en las Unidades Académicas. |
| 14: Investigación formativa | Todavía es débil la articulación de la Investigación con la Docencia y la Extensión |
| 16: Institución y Entorno | Coordinación incipiente entre la Vicerrectoría de Docencia y la Vicerrectoría de Extensión para el fortalecimiento de las prácticas académicas e incorporación efectiva de la extensión en los currículos. |
| 18: Articulación de funciones con el Sistema Educativo | Inexistencia de una política integral universitaria que permita coordinar esfuerzos para la contribución eficaz y pertinente de las dependencias académicas a la mejora de la calidad de la educación en los niveles precedentes del sistema educativo. |
| 18.1: Integración de la cultura al proyecto educativo de la Universidad y participación cultural efectiva de la Universidad en la sociedad | Deficiencias en la infraestructura cultural de las sedes y seccionales |
| 19: Sistemas de autoevaluación y autorregulación. | La Universidad autoevalúa programas académicos, sistemas, procesos y servicios con distintos referentes sobre calidad de la educación superior. |
| 20: Sistemas de información | No se tienen claras las necesidades de información entre las diferentes áreas y procesos |

¹⁴ No existe evaluación reciente que pueda exponer los avances con respecto a estas debilidades.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

| | |
|---------------------------------|--|
| 25: Recursos de apoyo académico | Baja apreciación de estudiantes y profesores sobre la suficiencia de los espacios físicos destinados a la docencia, la investigación y la extensión. |
| 26: recursos físicos | Los recursos económicos destinados a dotación y actualización de laboratorios son insuficientes frente a la demanda de los programas académicos. |

Fuente: Universidad de Antioquia - Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011.

Fortalezas asociadas a la función docencia según característica de la autoevaluación institucional¹⁵

| Característica | Fortaleza |
|---|---|
| 5: Admisión y permanencia de estudiantes | La admisión de estudiantes a la Universidad se ha venido perfeccionando con criterios académicos para el proceso de selección y apoyo tecnológico para los otros procesos (inscripción, calificación, etc.). |
| 6: Sistemas de estímulos y créditos para los estudiantes. | La Institución cuenta con el Comité de Inclusión como órgano asesor y consultor del Consejo Académico, la Administración Central y las Unidades Académicas en temas relacionados con el ingreso y la permanencia de poblaciones vulnerables. |
| 6: Sistemas de estímulos y créditos para los estudiantes. | La Universidad cuenta con un sistema de estímulos académicos. |
| 8: Planta Profesoral. | La Universidad ha avanzado en la consolidación de una planta profesoral de alta calidad. |
| 10: Desarrollo profesoral. | Utilización de los mecanismos para la capacitación y la cualificación del profesorado |
| 13: Programas de pregrado y posgrado. | Acreditación de alta calidad de todos los programas de pregrado que han cumplido con los requisitos mínimos para ser acreditables e inicio en programas de posgrado |
| 13: Programas de pregrado y posgrado. | la Universidad posee experiencia y conocimiento en la creación y gestión de programas académicos de pregrado |
| 14: Investigación formativa. | 1. Existencia del programa Jóvenes Investigadores, Universidad de Antioquia. 2. Los proyectos financiados por el CODI, incluyen estudiantes de pregrado en calidad de estudiantes en formación para la investigación. 3. Existe apoyo a los trabajos de grado de pregrado. |

¹⁵ No existe evaluación reciente que pueda exponer el mantenimiento de estas fortalezas.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

| | |
|---|---|
| 18.1: Integración de la cultura al proyecto educativo de la Universidad y participación cultural efectiva de la Universidad en la sociedad. | Existencia de una amplia oferta educativa que contribuye a la mejora de la calidad de la educación en los niveles precedentes del sistema educativo |
| 19: Sistemas de autoevaluación y autorregulación | La incorporación en la cultura institucional de la autoevaluación y la autorregulación |
| 20: Sistemas de información | La Comunidad Universitaria considera que los sistemas de información son eficientes y eficaces para la gestión académica y administrativa. |

Fuente: Universidad de Antioquia - Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011.

En las evaluaciones más recientes del PDI 2006-2016, el Objetivo estratégico 5: Asegurar la calidad académica del servicio educativo de acuerdo con parámetros internacionales,

“presenta un cumplimiento del 49,5%, debido básicamente a la acreditación de programas de pregrado (45 programas con acreditación vigente de 66 programas acreditables) y de posgrado.

Se cuenta con 21 programas de posgrado acreditados, de los cuales 3 son de doctorado, 11 maestrías y 7 especializaciones: doctorados en Ciencias Básicas Biomédicas, Educación y Física; maestrías en Ciencias Químicas, Ciencias Animales, Ciencias Básicas Biomédicas, Educación, Física, Lingüística, Literatura Colombiana, Matemáticas, Salud Pública, Investigación Psicoanalítica; especializaciones en Medicina Aplicada a la Actividad Física y el Deporte, Anestesiología y Reanimación, Ginecología y Obstetricia, Neurología, Dermatología, Cirugía Plástica Maxilofacial y de la Mano, Pediatría” (Universidad de Antioquia-Rectoría Evaluación, 2016, p. 13).

Como gran logro de este periodo, la Universidad alcanzó la renovación de la Acreditación Institucional de Alta Calidad por el máximo periodo, diez años, mediante la Resolución 16516 del 14 de diciembre de 2012 del MEN.

4. Investigación

El Estatuto General define como principio universitario la investigación (en conjunto con la docencia):

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

“La investigación y la docencia constituyen los ejes de la vida académica de la Universidad y ambas se articulan con la extensión para lograr objetivos institucionales de carácter académico o social... La investigación, fuente del saber, generadora y soporte del ejercicio docente, es parte del currículo. Tiene como finalidad la generación y comprobación de conocimientos, orientados al desarrollo de la ciencia, de los saberes y de la técnica, y la producción y adaptación de tecnología, para la búsqueda de soluciones a los problemas de la región y del país” (Universidad de Antioquia, 1994).

Como eje misional, la investigación en la Universidad estimula el pensamiento crítico, la creatividad y es a través de ella que el proceso de aprendizaje se vitaliza tanto en pregrado como en posgrado; actualmente no se concibe la docencia sin procesos de investigación (Ruíz, 2010).

4.1. La generación, el cultivo y divulgación del conocimiento: articulación de la vida universitaria

La visión del PDI 2006-2016 continuó un énfasis que se traía desde el de 1995-2006. Orientó a la universidad a posicionarse como la primera en investigación en el país y una de las mejores en la región latinoamericana, objetivos que se lograron de manera parcial. Desde el punto de vista de docentes, vicedecanos, representantes a diversos comités de investigación, docencia y extensión, aunque se avanzó en investigación no se logró ser la primera, tal vez porque no era viable hacerlo en el tiempo planteado y con los recursos disponibles, pero además, porque no debió haberse planteado ser la primera del país y una de las mejores de América Latina sin señalar bajo qué parámetros se haría el seguimiento de estos objetivos.

Dentro de los escenarios de consulta y participación realizados durante el primer semestre del 2016, una de las debilidades encontradas es la falta de integración entre las funciones sustantivas de Investigación, Docencia y Extensión (Universidad de Antioquia-Equipo Metodológico Plan de Desarrollo 2017-2026, 2016). Una de las razones esgrimidas por algunos actores de la comunidad universitaria es que el énfasis en la investigación se ha desarrollado en desmedro de los otros dos ejes, creando un desequilibrio inadecuado. La pregunta que atraviesa la crítica al respecto está relacionada con la pertinencia del enfoque investigativo en la universidad cuando en el

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

país todavía no se han resuelto problemas estructurales de la educación superior, como los indicadores de demanda, acceso y permanencia de las carreras profesionales, técnicas y tecnológicas. También, se considera necesario no perder de vista que el propósito de la Universidad es la educación de ciudadanos integrales y humanistas.

En este punto se presentan entonces tres posturas radicalmente opuestas y una intermedia: 1) La Universidad debe ser investigadora y debe destacarse por ello; haciendo énfasis ahora en la innovación, tal y como lo plantearon los pares que evaluaron del sistema de investigación (Jadad, Jaramillo, Radovic, Salmi, 2014); 2) La Universidad se debe a la educación superior, con los estándares de calidad, cobertura, pertinencia y diversidad, garantizando una formación integral, rigurosa y particular de los campos del conocimiento, pero humanista y ética. La investigación debe ser el motor del avance del conocimiento puesto en función de la docencia y la extensión. 3) La Universidad debe volver a centrarse en el eje misional docencia. 4) La Universidad debe recuperar el equilibrio de sus ejes misionales.

Varias reflexiones y propuestas se dan alrededor de estas posturas. La mayor preocupación es por una posible separación, ruptura o desarticulación entre el objetivo misional de investigación con los otros ejes. Lo cual no ocurriría, según el estudio de Prospectiva, si la estructura administrativa de investigación autónoma de carácter intermedio alterna, resulta de una decisión consciente y planificada por la Universidad. Esto implica de todas maneras, que se continúe con el modelo actual de Universidad con investigación que le permita mantener un sistema de investigación orientado a la formación y generación de conocimiento (Vásquez Cárdenas, López Noriega, Rojas Bermeo, Arévalo Navarro & González Sánchez, 2013).

Por otro lado, miembros de algunos comités de docencia e investigación señalaron la necesidad de revisar el sistema de estímulos para los tres ejes misionales, pues reconocen los efectos estimulantes para la investigación y desestimulantes para los otros dos ejes misionales (Comité de Asignación de Puntajes, 2 de Junio de 2016; Comité de Vicedecanos, 1 de junio de 2016). En suma, por esta razón, señalan que en general los docentes prefieren incluir más actividades de investigación en sus planes de trabajo porque es reconocido y valorado, mientras que no sucede igual con los otros dos ejes

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

misionales. En algunos escenarios se propuso en cambio, volver al eje misional docencia y en especial a la docencia en el pregrado, de tal manera que se recupere el deber ser de la educación superior en su aspecto formativo (Intervención DRP Profesores Institutos de Estudios Políticos, Regionales y de Filosofía, 4 de agosto de 2016).

4.2. Condiciones y características de la investigación

En diferentes rankings que miden la producción, visibilidad, calidad e impacto del conocimiento en el ámbito de la investigación universitaria, la Institución se posiciona positivamente. El énfasis de la universidad en esta área ha incidido en la adquisición de valores institucionales relacionados con la calidad educativa como la acreditación institucional y la acreditación continua y en aumento de programas de pregrado y posgrado, que derivó, de acuerdo con el informe de autoevaluación institucional (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011), en la construcción de políticas, estrategias y actividades direccionadas a la articulación de la docencia y la investigación, que se materializan de la siguiente manera:

“Articulación de los estudiantes en el Sistema universitario de investigación que de manera general se clasifican en cuatro figuras de acuerdo al tipo de vinculación por parte de los estudiantes en las actividades investigativas: 1) Estudiante de pregrado en formación y estudiante de posgrado según lo reglamentado en las convocatorias CODI (menor cuantía para estudiantes de pregrado, y de posgrado, maestría y doctorado, en los de mediana cuantía y de sostenibilidad) 2) Estudiantes en formación convocados para los semilleros de investigación que tienen algunos grupos, pero que no están adscritos a ningún proyecto CODI ni de otra entidad. 3) Jóvenes Investigadores Universidad de Antioquia. 4) Jóvenes Investigadores COLCIENCIAS” (Universidad de Antioquia-Vicerrectoría de Investigación, 2013).

La investigación es transversal en el currículo de la mayor parte de los pregrados, a través de cursos que forman en investigación.

Comprometida con esta declaración, la Universidad en los últimos 10 años ha realizado una serie de actividades para fortalecer la investigación universitaria. Uno de los hechos más importantes es su inclusión en la visión 2016,

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 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).

En nuestro contexto son pocos o muy nuevos los centros o institutos de investigación, además los departamentos de I+D en las empresas no cuentan con tradición, por lo que la investigación que se realiza en la Universidad es de vital importancia para todo el sistema de ciencia, tecnología e innovación, esto lo confirman las cifras de ciencia y tecnología: más del 50% de los proyectos de investigación financiados por Colciencias pertenecen a las instituciones de educación superior (OCyT, 2015).

En el informe de evaluación del plan, como se ve en la tabla siguiente, se señala que se avanzó en un 80,6% en el tema estratégico “Desarrollo de la ciencia, la tecnología y la innovación” (Universidad de Antioquia - Rectoría y Dirección de Desarrollo Institucional, 2016), y se destacan los aportes a la generación de nuevo conocimiento y a la formación, a la consolidación y la creación de grupos e institutos de investigación, la participación activa de las convocatorias de Colciencias, el fortalecimiento de las convocatorias propias y la activación de redes de trabajo investigativo regional y nacional como logros de la universidad en los últimos años.

Logro de metas en el Objetivo 1 del Tema 1 del PDI 2006-2016

| PLAN DE DESARROLLO 2006-2016 | Línea base | Meta 2016 | Logro a 2015 ¹⁶ | % de logro a 2015 ¹⁷ | Ponderación | Nivel de cumplimiento / Aporte al objetivo |
|--|------------|-----------|----------------------------|---------------------------------|-------------|--|
| Tema 1. Desarrollo de la Ciencia, la tecnología y la innovación | | | | | 29% | 80,6% |
| <i>Objetivo estratégico 1. Generar conocimiento científico y tecnológico de calidad internacional y con pertinencia social</i> | | | | | 100% | 80,6% |

¹⁶ El logro a 2015 no guarda homogeneidad en la forma del cálculo (promedios históricos, valor del último año, acumulados, etc.), ello obedece a la manera como están establecidas las metas en el largo plazo.

¹⁷ Los porcentajes de logros por encima de 100% fueron presentados como cumplimiento del 100% con el fin de evitar distorsiones en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y del plan.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

| | | | | | | |
|--|-----|-----|-------|--------|-------|-------|
| 1. Crear 10 centros de investigación de Excelencia | 0 | 10 | 10 | 100,0% | 19,6% | 19,6% |
| 3. Obtener cinco contratos de licencia de propiedad intelectual representados en patentes de invención o modelos de utilidad | 5 | 5 | 23 | 100,0% | 15,7% | 15,7% |
| 3. Alcanzar 15 registros de propiedad intelectual: patentes de invención o de modelo de utilidad y marcas | 0 | 15 | 35 | 100,0% | 13,3% | 13,3% |
| 4. Publicar un promedio anual de 460 artículos en revistas indexadas base ISI | 150 | 460 | 401 | 87,1% | 11,2% | 9,8% |
| 5. Publicar un promedio anual de 60 capítulos de libros derivados de investigación | 38 | 60 | 87 | 100,0% | 10,2% | 10,2% |
| 6. Aumentar al 60% la participación de los grupos de investigación de excelencia en relación al total de grupos de investigación de la Universidad | 30% | 60% | 40,0% | 66,7% | 11,9% | 8,0% |
| 7. Incrementar al 30% la participación de los ingresos para investigación provenientes de fuentes internacionales | 7% | 30% | 6,8% | 22,6% | 18,0% | 4,1% |

Fuente: Universidad de Antioquia - Rectoría y Desarrollo Institucional (2016).

Se destaca el alto nivel de cumplimiento con las metas, exceptuando el incremento en la participación de los ingresos para investigación provenientes de fuentes internacionales o el reflejo de subregistro de la misma.

4.2.1. Actores: investigadores y grupos

De acuerdo a la función que cumplen dentro del SUI, se reconocen los siguientes actores:

“- Investigadores: profesores (vinculados, ocasionales, cátedra) y asociados (personal contratado mediante prestación de servicios a través de los rubros de proyectos de investigación con financiación interna y externa).

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

- Estudiantes relacionados con la investigación de diferentes niveles de formación.
- Personal administrativo de la investigación (incluye los Centros de Investigación, los Consejos de Facultad, Escuela o Instituto, los Comités de Área, el Comité para el Desarrollo de la Investigación -CODI- (incluida la Vicerrectoría de Investigación), personal de apoyo administrativo al interior de los grupos, el Consejo Académico y el Consejo Superior Universitario).
- Personal técnico y de apoyo científico relacionado con los procesos de investigación” (Universidad de Antioquia-Vicerrectoría de Investigación, 2013).

Al interior de la universidad no existe una normatividad en la que se defina el perfil del investigador, situación que contribuye en la generación de conflictos entre el profesor, el investigador y las diversas combinaciones, así como en lo relacionado con la vinculación laboral, en particular la figura de contratación¹⁸ y el tiempo de dedicación a la investigación. Esta situación responde a que la universidad está estructurada alrededor de la docencia y por lo mismo, es el profesor investigador quien asume actividades de administración, enseñanza y extensión.

Los estudiantes por su parte, están acompañados de un investigador profesor, quien asume la responsabilidad en la formación, sin embargo, de manera general, una vez graduados ante la falta de oportunidades para la permanencia, tanto egresados de pregrado como posgrado se integran en otras instituciones (Universidad de Antioquia-Vicerrectoría de Investigación, 2013).

Es posible decir que todavía es vigente lo identificado por el Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional (2011), cuando señalaban que “la

¹⁸ “La vinculación laboral con la Universidad (profesor vinculado quien tiene todas las condiciones dadas para investigar; el profesor ocasional -muchas veces ocasionales por 5, 10 ó 15 años, constructores de importantes procesos universitarios- de medio tiempo y tiempo completo, cuya capacidad para captar recursos y participar en proyectos de investigación está limitada por la vigencia de su contrato laboral y siempre amenazada por la terminación definitiva del mismo; el profesor de cátedra que participa en actividades de investigación como investigador externo no siempre debidamente remunerado y cuyas posibilidades de acceder a recursos como investigador principal están supeditadas a cumplir los requisitos de investigador asociado)” (Universidad de Antioquia-Vicerrectoría de Investigación, 2013).

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

comunidad de investigadores es amplia en cuanto a quienes participan como ha sido expuesto antes. En el año 2015 la Universidad contó con 558 investigadores, clasificados en las categorías de Colciencias así: Senior 131, Asociado 130 y Junior 297” (Universidad de Antioquia - Gestión y resultados sociales, 2015).

El Sistema Universitario de Investigación entiende sus capacidades y fortalezas en función del talento humano y capacidades relacionales, de lo cual la producción científica es considerada el resultado del sistema.

Capacidades institucionales de la investigación (2015)

| Capacidad | Indicador | Valor | Información adicional |
|-----------------------|---|--------------------|---|
| Talento humano | Investigadores | 427 | 131 Senior 130 asociados 297 junior |
| | Jóvenes investigadores | 120 | |
| | Semilleros | 80 | Con cerca de 500 participantes |
| | Grupos de investigación | 246 | A1 56 A 40 B 61 C 55 D 24 Reconocidos 10 |
| | Estudiantes vinculados a proyectos de investigación | 558 | 220 de doctorado 338 de maestría |
| Estructural | Proyectos de investigación | 1.234 | |
| | Valor de los proyectos de investigación | \$303.000 millones | |
| Relacional | Artículos en colaboración con otros países | 570 | |
| Producción científica | Artículos en ISI | 631 | |
| | Artículos en Scopus | 701 | |
| | Revistas científicas | 36 | 6 indexadas en Scopus 23 indexadas en Publindex |

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Fuente: Universidad de Antioquia - Vicerrectoría de investigación, 2016.

Los profesores de la Universidad son conscientes de la importancia de la investigación en su labor diaria, es por esto que la mayoría de ellos son integrantes de los grupos de investigación y cerca del 40% de los profesores vinculados están categorizados por Colciencias como investigadores, en las distintas categorías, además un buen número cuenta con reconocimiento nacional e internacional y son líderes en diferentes áreas de conocimiento.

En consonancia con la formación de alto nivel de las personas que participan en investigación, la Universidad ha tenido un aumento significativo en la formación doctoral de sus profesores (como será expuesto más adelante), en el número de estudiantes de maestría y doctorado, en sintonía con políticas y estrategias como las comisiones de estudio, la formación de la generación de relevo, la inclusión de estudiantes de pregrado a actividades de investigación en seminarios o proyectos de investigación, el fondo de beca doctoral.

El número de programas de doctorado se triplicó en el período 2004-2015, contando hoy con 25 programas en todas las áreas de conocimiento (Universidad de Antioquia-Rectoría y Desarrollo Institucional, 2016). Ya se mencionó la política universitaria de inclusión de estudiantes en los proyectos de investigación bajo diferentes modalidades.

“En 2015, 170 estudiantes de pregrado fueron beneficiados con el Programa de Jóvenes Investigadores, estrategia que busca vincular a alumnos destacados a actividades investigativas de grupos de la Universidad. Mediante este programa la Universidad apoyó a dichos estudiantes con un estímulo económico que asciende a los \$657 millones durante 2015” (Universidad de Antioquia-Gestión y resultados sociales, 2015, p. 27).

Solo en el año 2015, en los proyectos activos se encontraban vinculados 875 estudiantes de pregrado y 561 estudiantes de posgrado, así como 718 profesores vinculados.

Los grupos de investigación científica y tecnológica serán la unidad básica de generación de conocimiento científico y de desarrollo tecnológico (Universidad de Antioquia-Estatuto de Investigación, 2001), se constituyen en una capacidad de la institución que

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

cuenta con reconocimiento nacional e internacional, prueba de esto es que el número de los clasificados por Colciencias pasó de 98 a 246 en el período 2004-2015, multiplicándose por más de dos en el periodo. No sólo se trata del aumento en números absolutos, pues este crecimiento ha ido de la mano de la calidad, por lo que el número de grupos en la más alta clasificación pasó de 48 a 98 en el mismo período (Consejo Nacional de Acreditación, 2012). En la última convocatoria realizada por Colciencias 737-2015, 268 grupos fueron reconocidos, de ellos 251 (94%) están clasificados y 17 (6%) reconocidos. Dentro de los grupos clasificados, el 22% está en categoría A1, el 14% en A, el 24% en B, el 29% en C y el 5% en D (Universidad de Antioquia-Vicerrectoría de Investigación, 2016).

Algunos coordinadores de grupo, sin embargo, expresaron que “hacen falta políticas o una normatividad clara sobre lo que es un grupo de investigación y sobre su hacer” (Intervención Coordinadores de grupos de investigación de ingeniería y tecnología, 22 de junio de 2016). Por su parte, otros expresan que esta estructura ya está superada por las dinámicas de algunos grupos, por lo que se debe pensar en otras modalidades de organización (Intervención Grupo ampliado de Investigación, 17 de junio de 2016).

4.2.2. Proyectos y financiación

El número de proyectos de investigación de la Universidad ha permanecido casi constante durante el periodo, como se muestra la siguiente figura. Sin embargo, el valor total de los proyectos casi se ha triplicado (figura posterior), lo que puede indicar un mayor grado de complejidad de la investigación. La mayoría de estos proyectos se orienta a la investigación básica. Según algunas apreciaciones, teniendo en cuenta el entorno regional en el que se ubica la Universidad, debería realizarse más proyectos de investigación aplicada (Consejo Nacional de Acreditación, 2012).

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Evolución en el tiempo de los proyectos de investigación (2001-2015)



Fuente: Vicerrectoría de Investigación, 2016.

Evolución en el tiempo del valor de los proyectos de investigación (2001-2015)

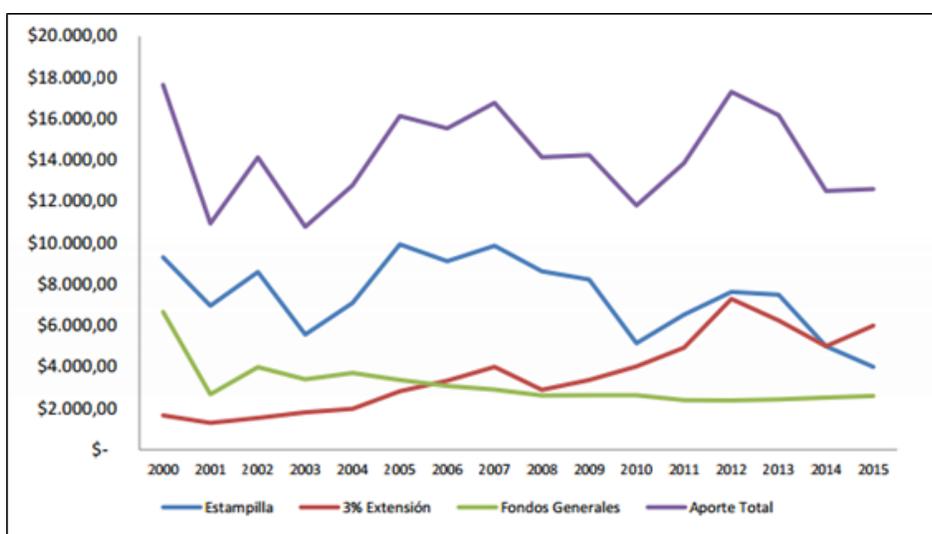


Fuente: Vicerrectoría de Investigación (Cifras en millones de pesos).

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

En cuanto a la financiación de la investigación, en la siguiente gráfica es posible observar el comportamiento de los aportes a la investigación al interior de la Universidad.

Fuentes de los recursos para investigación del Comité para el Desarrollo de la Investigación CODI



Fuente: Vicerrectoría de Investigación en pesos constantes 2013 (cifras en millones de pesos), 2016.

Se destaca que después de la modificación de la asignación de recursos para investigación incorporada en el Acuerdo Superior 386 de 2011, en el cual se establecía un aporte de estampilla del 30%, la asignación sólo se mantuvo en este porcentaje por un periodo, 2012, después de la fecha los recursos por este rubro han venido disminuyendo y han sido superados por los recursos recibidos de extensión para los años 2014 y 2015.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Aunque los aportes institucionales son de gran importancia para la investigación, la Universidad también presenta un avance significativo en la consecución de recursos externos, fundamentalmente nacionales y como principal financiador Colciencias, de allí que cerca del 60% del valor total de los proyectos provenga de recursos externos, como se evidencia en la siguiente figura.

Financiación de proyectos COLCIENCIAS (2012–2015)

(Cifras en millones de pesos)¹⁹

| Año | Colciencias | Frescos | Especie | Proyectos |
|---------|-------------|---------|---------|-----------|
| 2012-13 | 29.529 | 1.312 | 19.500 | 87 |
| 2014 | 6.798 | 1.614 | 17.621 | 32 |
| 2015* | 1.422 | 73.8 | 425.0 | 6 |
| Total | 37.749 | 3.000 | 37.546 | 125 |

* datos parciales

Fuente: Universidad de Antioquia - Vicerrectoría de Investigación, 2016.

En términos generales, la relación entre la financiación interna y la externa en la última década es:

¹⁹ Promedio por proyecto: \$626 millones; Aportado Colciencias: \$302 millones (48%).

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Composición de los recursos para investigación en la UdeA



Fuente: Universidad de Antioquia - Vicerrectoría de Investigación, 2016 (Se excluyen regalías).

Dentro del informe de evaluación del SUI se concibe una universidad de investigación como aquella que cuenta con la capacidad para atraer recursos externos y diversificar las fuentes de financiación, característica que se evalúa como positiva en la gestión de recursos de la institución. Sin embargo, se subraya en dicho informe que esto es producto de esfuerzos particulares más no una constante en toda la institución, lo cual ha sido confirmado por profesores, coordinadores de grupos de investigación y jefes de centros de investigación. En este sentido, los profesores mencionados señalan el desgaste que la autofinanciación implica en la vida docente y el poco apoyo administrativo a esta labor (Grupo Ampliado de Investigación, 17 de junio de 2016; Jefes de centro, 23 de junio de 2016). Por otro lado, también se observa una dependencia general a la financiación de Colciencias y por tanto a la obtención de recursos exclusivamente en fuentes nacionales. Ante este panorama se propone:

“... la existencia de una política de universidad para la movilización de recursos externos y así fortalecer la obtención de los mismos en todas las áreas, también se podría tener un crecimiento importante en la consecución de recursos externos si se ajusta la composición y distribución de grupos, puesto que la atomización de agendas dificulta la legibilidad de nuestra investigación en el exterior. Eso sí manteniendo la integridad con la misión universitaria y los principios éticos.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

“La Universidad debe promover una política basada en principios éticos y de dignidad para la movilización de recursos externos; además de la movilización de recursos, se debe prestar atención y analizar la “pérdida de recursos” que ocurre en muchos proyectos de investigación debido al desconocimiento de los investigadores, la falta de acompañamiento de la Universidad y una mala gestión; la Universidad debe acompañar a los investigadores en la identificación de fuentes externas; se deben construir y fortalecer capacidades en los investigadores de la universidad que faciliten el diálogo “tú a tú” con investigadores y agencias de financiación internacionales” (Universidad de Antioquia- Vicerrectoría de Investigación, 2013).

4.2.3. Sistema universitario de investigación SUI

En la evaluación del SUI se destaca que es una estructura organizacional simple que cuenta con reconocimiento por parte de los investigadores. Dentro del reglamento de investigación AS 204 del 2001, se registra en su Artículo 5 que el Sistema Universitario de Investigación estará integrado por:

“Los Grupos de Investigación, los Centros de Investigación o quienes hicieren sus veces (Estatuto General, Artículo 74), los Consejos de Facultad o quienes hicieren sus veces (Estatuto General, Artículo 57), los Comités de Área, el Comité para el Desarrollo de la Investigación (CODI), el Consejo Académico (Estatuto General, Artículo 34), el Consejo Superior Universitario (Estatuto General, Artículo 29)”.

Se sugiere evaluar aspectos como la estructuración de la universidad alrededor de la docencia:

“Si bien todos los ejes misionales son importantes, la investigación se plantea como meta-sistema en el Plan de Desarrollo 2006-2010 y por lo tanto alimentador de los demás, pero en la realidad esto no ocurre. Por otro lado se encontró disociación entre la estructura y las subestructuras que componen el sistema, por ejemplo los Comités de Área son vistos como “poco funcionales”, las direcciones de los centros y las coordinaciones de investigación son concebidas como “secretarías técnicas” para gestionar proyectos y no como organismos de apoyo a las políticas de investigación” (Universidad de Antioquia- Vicerrectoría de Investigación, 2013).

En este mismo sentido,

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

“Los actores del sistema tienen en mente la estructura interna que soporta la investigación en la universidad. Sin embargo es escasa la opinión sobre el desempeño de esa estructura en lo referido a la relación entre niveles, unidades, jerarquías y funciones sobre las interferencias o intermediaciones problemáticas entre unidades. O se alude a la estructura interna de manera bastante ambigua, no específica o improbable; o se entiende que la estructura interna adquiere sentido sólo en cuanto se la vincula con procedimientos, reglamentos, políticas, trámites y decisiones ejecutivas. Las dificultades podrían encontrarse relacionadas con la administración de la información, la atención, los procedimientos internos de ciertas unidades, la falta de “creatividad” en el diseño de ritualidades o controles que, sin vulnerar la ley, sean más ágiles o prácticos” (Universidad de Antioquia-Vicerrectoría de Investigación, 2013).

Con relación al SUI los pares del Consejo Nacional de Acreditación señalaron:

“El SUI pone énfasis en la participación de los estudiantes de pregrado en los proyectos de investigación. Si bien esa es una vía para preparar jóvenes para el ingreso a la investigación científica y tecnológica, no puede ser la base para el desarrollo de la investigación. Debería apuntarse a la formación de graduados en carreras de doctorado como forma de generar recursos humanos de calidad que garanticen llevar adelante proyectos con alta calidad y pertinencia. Además, como forma de apuntalar la propuesta de transformar a la Universidad en un institución de investigación debe ponerse un gran esfuerzo en concretar proyectos de investigación con fuertes lazos de comunicación con investigadores del exterior que además permitan la formación Postdoctoral de los investigadores que finalicen su doctorado” (Consejo Nacional de Acreditación, 2012, p. 31).

No parece haber acuerdo generalizado sobre las evaluaciones que se hicieron sobre el SUI en 2013. Por un lado, algunos concuerdan con la recomendación de los pares sobre concentrarse en investigación aplicada a problemas regionales y a la innovación. Otros no están de acuerdo en que ese sea un énfasis exclusivo de la Universidad y prefieren mantener un sistema mixto en donde tengan cabida tanto la investigación básica como la aplicada. Incluso no hay acuerdo sobre que la Universidad deba determinar temas estratégicos sobre los cuales concentrar sus recursos (Intervenciones Jefes de Centros de Investigación, 23 de junio de 2016).

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

4.3. Pertinencia y Calidad de la investigación

De acuerdo con el informe de evaluación SUI (Universidad de Antioquia- Vicerrectoría de Investigación, 2013) existe una brecha entre la investigación que se realiza y aquella que se sueña. Según este informe, dicha disociación proviene de la estructura misma de la Universidad, la cual se dirige más a la docencia y las limitaciones de los recursos para investigación. Es por ello que, según esta comisión de pares, las políticas deberían modificarse, limitar su alcance en relación con los problemas más pertinentes, como los programas: Estrategia de Sostenibilidad y Jóvenes Investigadores, líderes en pertinencia por su diseño y por sus alcances, a diferencia de las convocatorias de menor y mediana cuantía, que deberían ser evaluadas y estimar su propósito (Universidad de Antioquia-Vicerrectoría de Investigación, 2013).

Según el informe de evaluación del SUI (2013), los programas de investigación de mediana y pequeña cuantía no son rentables, por ello se propone en dicho documento, crear un programa único donde se integren los siguientes componentes:

- “1. Sostenibilidad: Un componente de sostenibilidad dirigido no a la formación ni a los productos sino a la sostenibilidad del grupo en el tiempo.
2. Formación: Un componente dirigido a la formación de personal de Doctores, maestros, especialistas, jóvenes investigadores y semilleros.
3. Investigación: Un componente dirigido a la investigación, o sea a la financiación de proyectos con la definición de una contrapartida en recursos frescos proporcional a la recursos frescos que consigan los grupos.
4. Relación: un componente dirigido a financiar pasajes, pasantías, programas de extensión, asistencia a eventos etc. Todo esto integrado en un solo paquete y en una única convocatoria que integre todas las necesidades y los estímulos para fomentar el desarrollo de la investigación en la Universidad” (Universidad de Antioquia-Vicerrectoría de Investigación, 2013).

Sin embargo, en el caso de grupos e investigadores que recién inician trayectoria en investigación, las convocatorias de menor y mediana cuantía son fundamentales.

Por otro lado, dentro de los retos identificados por los pares se señala que: “sería muy importante que dentro de los objetivos figurara una fuerte integración entre la

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

investigación y la extensión universitaria, máxime teniendo en cuenta que en este último aspecto la Universidad de Antioquia ha desarrollado una fortísima asociación entre la Universidad, el Estado y las Empresas de la región” (Consejo Nacional de Acreditación, 2012, p. 30).

Los pares señalan que la mayoría de los proyectos de investigación científica y tecnológica se orientan a la investigación básica. Según ellos, “sería recomendable un mayor énfasis para promover la realización de proyectos de investigación aplicada dada la fuerte relación de la Universidad con el medio productivo de la región” (Consejo Nacional de Acreditación, 2012, p. 31). Sin embargo, es también invocado el principio de la universalidad: “la Institución, permeable a todas las manifestaciones del pensamiento, está abierta a todos los saberes científicos y expresiones culturales” (Estatuto General, 1994). Con lo cual se aboga por que las agendas de investigación emerjan del desarrollo de las ciencias, las ingenierías, las humanidades y las artes y no que sean establecidos a priori.

Para el estudio de prospectiva:

“La tendencia nacional a perfilar los grupos de investigación por áreas o programas prioritarios convoca a la Universidad a reconocer que su diversidad en temáticas de investigación ha sido una construcción eminentemente individual. Han sido los profesores quienes a lo largo del tiempo han convocado a sus estudiantes y han participado y colaborado en los diferentes modelos de reconocimiento científico que se han implementado en el país. Este es un punto que necesariamente tendrá que analizarse con base en las nuevas oportunidades y retos que se les presentan a los equipos de investigación en cuanto a mayores índices de colaboración y asociación de saberes para la producción del conocimiento según el Sistema Nacional de Investigación” (Vásquez Cárdenas, López Noriega, Rojas Bermeo, Arévalo Navarro & González Sánchez, 2013) p.22).

La asociación de profesores por su parte, llama la atención frente a la autonomía para la selección de los temas y las apuestas de investigación como ejes centrales con relación a la investigación, y no únicamente teniendo en cuenta el aspecto financiero. Es por ello que proponen para el Plan de Desarrollo 2017-2026 promover una investigación autónoma en lugar de continuar con lo que ellos denominan “un modelo de investigación contratada”, la cual ha tomado fuerza con el modelo universidad-empresa, en el que

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

pierden importancia las ciencias sociales y toman fuerza las ciencias naturales, así como disminuyen los fondos de Colciencias y las universidades para este campo (Junta Directiva. Asociación de profesores de la Universidad de Antioquia, 2016).

En esto coinciden algunos coordinadores de grupos de investigación de Ciencias Sociales: “Las fuentes de financiación son cada día más limitadas para las Ciencias Sociales”; “Esta Universidad es humanista y las investigaciones de Ciencias Sociales no las valoran”; “La Universidad y Colciencias no saben que son las Ciencias Sociales, no hay una claridad sobre lo que había que hacer, el 80% de las convocatorias de Ciencias Sociales se las ganan en salud, en la forma como piensan el postconflicto no cabemos los grupos de las Ciencias Sociales” (Coordinadores grupos de investigación de ciencias sociales, 20 de Junio de 2016).

Ahora bien, es necesario anotar que el sistema interno actual de convocatorias combina fondos, tanto para la investigación autónoma como para la investigación sobre temas que la Universidad considera estratégicos, además de tener convocatorias por áreas de conocimiento.

Finalmente, por su función social, es responsabilidad universitaria generar procesos que impacten de manera positiva la vida social local, regional y nacional, por lo que la evaluación del proceso investigativo no solo se hace en tanto generador de conocimiento, sino en términos de su pertinencia social y por la viabilidad en el intercambio de saberes y de capacidades con el entorno que la sustenta (Comité de Asignación de Puntajes, 2 de Junio de 2016; CODI, 7 de Junio de 2016). Pero no tenemos aún los instrumentos necesarios para evaluar la manera en la que la universidad le está respondiendo a la sociedad y cómo está participando en la resolución de los problemas que la aquejan.

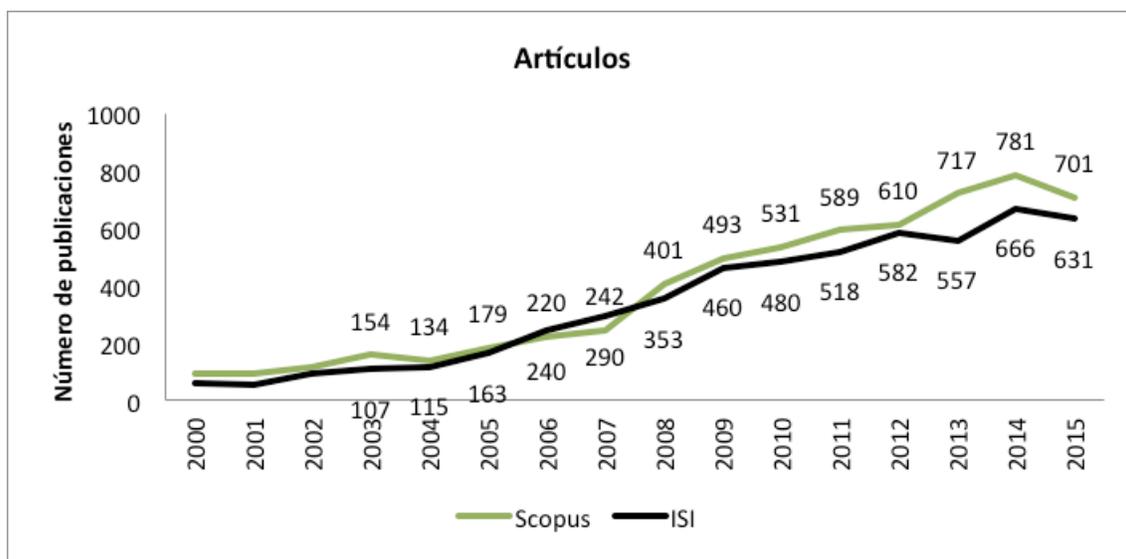
4.3.1. Producción científica

La Universidad de Antioquia ha tenido un gran aumento de su producción científica en términos de artículos resultados de investigación, indexados en las bases de datos con más prestigio a nivel internacional (como se puede ver en la siguiente figura), multiplicándose el número de artículos por más de seis en el periodo analizado; este

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

fenómeno no es propio de la Universidad, el aumento de la producción científica del país también presenta un comportamiento similar (OCyT, 2015).

Evolución del número de artículos en Scopus e ISI (2000-2015)



Fuente: Vicerrectoría de Investigación

Por otro lado, los capítulos de libros resultantes de investigación también aumentaron considerablemente: en 2015 se pasó de 38 a 114 (Universidad de Antioquia-Rectoría y Desarrollo Institucional, 2016).

A pesar de los grandes avances en estos dos tipos de producción, el resto de producción se invisibiliza de los informes y no contó con indicador en el PDI 2006-2016. Con relación a este aspecto se presentan discusiones alrededor de las diferencias en las prácticas y mecanismos de producción y circulación del conocimiento entre ciencias y los sistemas de priorización, valoración y medición (Intervención coordinadores de grupo ciencias sociales, humanidades y artes, 20 de junio de 2016). Algunos de los profesores de esta

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

área han avanzado en formular estrategias para que la Universidad acoja los principios del acceso abierto y digital a la producción.

4.3.2. Apropiación social del conocimiento, transferencia de tecnología e innovación

En la evaluación del Sistema Universitario de Investigación aparece como desafío de la universidad la apropiación social del conocimiento en un contexto de ciencia, tecnología e innovación, en el que se produzca mayor interacción entre los investigadores y el contexto externo, el desarrollo de instrumentos de identificación del aporte social de la investigación, el diagnóstico de las relaciones Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación (CTS+I) en la institución (Universidad de Antioquia-Vicerrectoría de Investigación, 2013), así como una investigación visible y direccionada a la resolución de los problemas del entorno para que sea pertinente, lo que implica una nueva proyección de las posibilidades de la investigación básica y aplicada, teniendo en cuenta, la innovación social (Vásquez Cárdenas, López Noriega, Rojas Bermeo, Arévalo Navarro & González Sánchez, 2013). Es necesario entonces identificar el estado de la producción de conocimiento al interior de la institución a través de la investigación y sus tendencias actuales y debatir sobre lo que se entenderá por innovación social.

Desde el Programa de Gestión Tecnológica se está adelantando un trabajo con todas las áreas de conocimiento de la Universidad con miras a proponer un Sistema Universitario de Innovación (Entrevista Directora Programa Gestión Tecnológica, Universidad de Antioquia, 25 de mayo de 2016). Lo que concierne a los avances en gestión tecnológica se tratará en la sección de Extensión.

Algunos actores consideran necesario revisar la estructura del programa de Gestión Tecnológica y sus relacionamientos con las Vicerrectorías de Investigación y Extensión.

5. Extensión

“La extensión expresa la relación permanente y directa que la Universidad tiene con la sociedad, opera en el doble sentido de proyección de la Institución en la sociedad y de

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

ésta en aquella; se realiza por medio de procesos y programas de interacción con diversos sectores y actores sociales, expresados en actividades artísticas, científicas, técnicas y tecnológicas, de consultorías, asesorías e interventorías, y de programas destinados a la difusión de las artes, los conocimientos y al intercambio de experiencias y de apoyo financiero a la tarea universitaria. Incluye los programas de educación permanente y demás actividades tendientes a procurar el bienestar general. Así la Institución cumple una de sus funciones principales; para ello, sus egresados, como expresión viva y actuante de la Universidad en la sociedad, juegan un papel central. La Universidad asimila las diversas producciones culturales y hace de las necesidades sociales objeto de la cátedra y de la investigación; la sociedad, a su vez, participa en la producción universitaria y se beneficia de ella” (Estatuto General, 1994).

Su función es reglamentada en el Acuerdo Superior 124 de 1997: “específicamente busca propiciar y mantener la relación de la Universidad con su entorno cultural. En la cultura se integran las artes, las letras, las ciencias, las tecnologías, las prácticas cotidianas, las formas institucionales, y las prácticas simbólicas e imaginarias”. Basada en los principios de comunicación, cooperación, formación, solidaridad, significación social, cultural y económica del conocimiento, servicio y producción del conocimiento.

5.1. La Universidad como patrimonio público y proyecto cultural de la sociedad

La extensión articula la investigación y la docencia permitiendo consolidar la tarea universitaria de generar, preservar, transmitir y difundir el saber y la cultura. Los objetivos, las formas y la estructura de la extensión universitaria se consagran en el Acuerdo Superior 124 de 1997, Universidad de Antioquia, y permiten conocer el quehacer de la institución para generar impacto social:

- a. Propiciar el diálogo con estamentos, organismos, asociaciones, instituciones, comunidades y grupos locales, nacionales e internacionales, con el fin de establecer el intercambio de conocimientos, de saberes, y de prácticas.
- b. Fomentar y divulgar los conocimientos en ciencia, técnica y tecnología, las prácticas e innovaciones investigativas y pedagógicas, y las propuestas en artes y en letras, que se producen en la Universidad.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

- c. Coordinar y articular acciones con el fin de ofrecer alternativas de soluciones a necesidades y situaciones de conflicto presentadas en los ámbitos local, nacional e internacional.
- d. Promover la difusión, la recuperación y el sentido de la identidad cultural, mediante la organización de actividades y de eventos pertinentes.
- e. Establecer relaciones de intercambio y de cooperación con el mundo del trabajo, mediante programas de capacitación acordes con las necesidades y con los nuevos avances en el conocimiento.
- f. Establecer contacto con comunidades, grupos y agremiaciones, para intercambiar experiencias, y formas de ver el mundo y de transformarlo, con el fin de generar otros conocimientos que puedan ser revertidos en las comunidades y en la universidad.
- g. Propiciar un intercambio productivo con las instituciones gubernamentales para establecer una necesaria cooperación en el diseño, y en la ejecución de políticas.

El desarrollo relacionado con el impacto social también se evidencia en los logros del Plan de Desarrollo Institucional 2006-2016, en el Tema Estratégico 3 y sus seis objetivos estratégicos: el fortalecimiento del vínculo Universidad – sociedad; el fomento de los procesos culturales institucionales y la vinculación de la Universidad con el desarrollo cultural regional, nacional e internacional; la consolidación de la presencia de la Universidad en las regiones; el fomento a la cultura del emprendimiento y el apoyo a la creación de empresas; la consolidación de las relaciones de la Universidad con los egresados, y el fortalecimiento de los procesos de comunicación. Este tema estratégico presenta un cumplimiento del 77,7%. A continuación se extraen los resultados cuantitativos a 2015 de los diferentes objetivos que lo componen:

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

| PLAN DE DESARROLLO 2006-2016 | Línea base | Meta 2016 | Logro a 2015 ²⁰ | % de logro a 2015 ²¹ | Ponderación | Nivel de cumplimiento / Aporte al objetivo |
|--|------------|-----------|----------------------------|---------------------------------|-------------|--|
| Tema 3. Interacción Universidad – Sociedad | | | | | 16% | 77,7% |
| Objetivo estratégico 1. Fortalecer el vínculo de la Universidad con la sociedad | | | | | 16% | 66% |
| 1. Ampliar en 20% la participación de la Universidad en la formulación, implementación y evaluación de políticas públicas de interés regional, nacional e internacional, concordantes con su misión (línea de base 2007=331 contratos) | 331 | 397 | 333 | 83,8% | 17,5% | 14,7% |
| 2. Incrementar en 20% el número de proyectos de práctica | 1.073 | 1.288 | 4.491 | 100,0% | 13,3% | 13,3% |
| 3. Divulgar 100 productos académicos derivados de actividades de extensión | 0 | 100 | 272 | 100,0% | 14,2% | 14,2% |
| 4. Incrementar en un 15% anual el número de convenios y contratos con los sectores público y privado | 550 | 2.225 | 567 | 25,5% | 15,8% | 4,0% |
| 5. Establecer un promedio anual de 20 contratos de I + D + i con las empresas | 12 | 20 | 22 | 100,0% | 17,5% | 17,5% |
| 6. Alcanzar 10 pasantías de año sabático de docentes en las empresas | 0 | 10 | 2 | 20,0% | 10,0% | 2,0% |
| 7. Lograr 100 pasantías cortas (1 a 6 meses) de docentes en las empresas | 0 | 100 | 0 | 0,0% | 10,8% | 0,0% |

²⁰ El logro a 2015 no guarda homogeneidad en la forma del cálculo (promedios históricos, valor del último año, acumulados, etc.), ello obedece a la manera como están establecidas las metas en el largo plazo.

²¹ Los porcentajes de logros por encima de 100% fueron presentados como cumplimiento del 100% con el fin de evitar distorsiones en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y del plan.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

| | | | | | | |
|---|-------|-------|-------|--------|------------|------------|
| Objetivo estratégico 2. Fomentar los procesos culturales institucionales y la vinculación de la universidad con el desarrollo cultural, regional, nacional e internacional | | | | | 12% | 85% |
| 1. Poner en funcionamiento siete nodos temáticos para el desarrollo de procesos culturales institucionales y su articulación con el país | 0 | 7 | 7 | 100,0% | 23,2% | 23,2% |
| 2. Realizar 5.000 eventos culturales anualmente | 4.600 | 5.000 | 3.626 | 72,5% | 17,4% | 12,6% |
| 3. Realizar 76 eventos de intercambio cultural internacionales al año | 76 | 76 | 31 | 40,5% | 17,2% | 7,0% |
| 4. Capacitar anualmente 550 agentes culturales de los municipios de Antioquia en gestión de procesos culturales | 550 | 550 | 1.064 | 100,0% | 21,5% | 21,5% |
| 5. Adelantar 20 circuitos de intercambio cultural entre las subregiones antioqueñas | 0 | 20 | 22 | 100,0% | 20,7% | 20,7% |
| Objetivo estratégico 4: Fomentar la cultura del emprendimiento y apoyar la creación de empresas | | | | | 21% | 85% |
| 1. Consolidar el Parque del Emprendimiento como un referente local y nacional | 0 | 100 | 100 | 100,0% | 22,5% | 22,5% |
| 2. Financiar el 50% de los gastos totales del Parque del Emprendimiento (contemplados hoy en \$800 millones anuales) con recursos externos | 37,5% | 50% | 100% | 100,0% | 14,2% | 14,2% |
| 3. Apoyar la creación de 60 empresas generadas a partir de ideas de negocio de la comunidad universitaria | 7 | 60 | 110 | 100,0% | 19,2% | 19,2% |
| 4. Crear 3 empresa del conocimiento -Spin Off- | 0 | 3 | 3 | 100,0% | 25,0% | 25,0% |
| 5. Crear un fondo de capital de riesgo de \$5.000 millones para | 0 | 5.000 | 1.000 | 20,0% | 19,2% | 3,8% |

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

| | | | | | | |
|--|---|-----|--------|--------|------------|--------------|
| apoyar la generación de empresas del conocimiento - Spin Off - | | | | | | |
| Objetivo estratégico 6. Fortalecer la comunicación para contribuir a la construcción del sentido de lo público | | | | | 12% | 81,7% |
| 1. Alcanzar procesos comunicativos y de información con niveles de aceptación por parte de la comunidad universitaria y de la sociedad superior al 85% | - | 85% | 82% | 96,3% | 28,3% | 27,3% |
| 2. Destinar el 10% de los productos comunicativos a la difusión de la investigación y el desarrollo tecnológico generados en la Universidad de Antioquia | - | 10% | 14,20% | 100,0% | 17,1% | 17,1% |
| 3. Destinar el 15% de los productos y servicios de comunicación como soporte a los procesos de educación formal y continua | - | 15% | 12,4% | 82,7% | 12,1% | 10,0% |
| 4. Destinar 5% de los espacios de la comunicación para la realimentación social de los procesos académicos, investigativos y de extensión | - | 5% | 13,0% | 100,0% | 12,9% | 12,9% |
| 5. Sostener en 15% la producción comunicativa para la cualificación de la opinión pública y la promoción del arte y la cultura | - | 15% | 19,3% | 100,0% | 13,8% | 13,8% |
| 6. Ampliar en un 50% los receptores de mensajes y los medios de comunicación de la Universidad | 5 | 50% | 2,0% | 4,0% | 15,8% | 0,6% |

Fuente: Universidad de Antioquia - Rectoría y Desarrollo Institucional, 2016.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

5.2. Actividades de extensión

La interacción entre la universidad y la sociedad se sustenta en la oferta de programas y actividades dirigidas al bienestar social. En la actualidad, la institución ofrece: programas culturales y artísticos, educación continua, consultorías, así como prácticas académicas. Para el año 2015 la agenda de extensión de la institución tuvo como ejes, la responsabilidad social, el emprendimiento y la innovación social y tecnológica, la cultura y la extensión solidaria, los cuales tuvieron una proyección significativa, con aportes visibles para la universidad y la sociedad (Universidad de Antioquia- Gestión y resultados sociales, 2015).

5.2.1. Formas de extensión universitaria según Estatuto de Extensión

| Actividades | Tipo de actividades |
|---|--|
| Prácticas Académicas | Asistenciales, comunitarias, de servicio, educativas, de diagnóstico y de intervención, de empresa y deportivas |
| Gestión Tecnológica | Comprende la innovación, producción, adecuación, transferencia o actualización de tecnología; y la difusión, comercialización y protección de la propiedad intelectual de procesos tecnológicos, resultantes de las actividades de investigación, docencia o asistencia. |
| Extensión en Educación no Formal | Actividades de capacitación a individuos ya grupos de la comunidad, educación permanente o Educación Continuada, por medio de cursos, seminarios, talleres, pasantías, congresos o simposios, y en las modalidades presencial, semipresencial y a distancia |
| Prestación de los servicios de Extensión | Laboratorios, exámenes especializados, consultas de medicina, enfermería, odontología, nutrición, salud ocupacional, servicios administrativos, jurídicos, artísticos y culturales, y otros. |
| Consultoría profesional | Asesoría, consultoría, asistencia técnica, interventoría, veeduría |
| Actividades culturales, artísticas y deportivas | Conferencias, talleres, seminarios, cursos, exposiciones, conciertos, presentaciones teatrales, concursos, competencias, actividades lúdicas, y similares que contribuyan al cumplimiento de la Extensión. |

Fuente: Estatuto de Extensión, Acuerdo Superior 124 de 1997.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Para estas formas de extensión, el informe de autoevaluación del sistema universitario de extensión, 2012, resume los principales servicios asociados a estas formas de extensión que estipula el Estatuto de Extensión de 1997:

| Áreas | Servicios | Tipos de servicios |
|-------------------------------------|---|---|
| 1. Área tecnológica | Asesorías | - Técnicas, administrativas, jurídicas |
| | Consultorías | - Técnicas, administrativas, jurídicas |
| | Interventorías | - En las diferentes disciplinas |
| | Veedurías | - En las diferentes disciplinas - Consultorio de las diversas disciplinas |
| | Análisis, pruebas y ensayos | - De diversa índole |
| | Desarrollo tecnológico y de Innovación | - Desarrollo de productos/ servicios - Licencias de productos |
| | Redes y alianzas | - Redes de tipo tecnológico - Convenios de cooperación |
| 2. Área académica | Educación no formal | - Cursos - Simposios - Talleres - Seminarios - Congresos - Diplomas - Semilleros - Cátedras abiertas |
| | Prácticas Universitarias | - De pregrado - De posgrado |
| | Redes y Alianzas | - Redes académicas - Pasantías e intercambios - Convenios de cooperación |
| 3. Área cultural y deportiva | Fomento y preservación del patrimonio y acervo cultural | - Investigación, asesoría, difusión - Apoyo a instituciones y comunidades - Actividades museológicas |
| | Fomento de la cultura y del deporte | - Actividades culturales y deportivas que sirvan de estímulo al talento cultural y deportivo de las comunidades e instituciones |
| | Redes y Alianzas | - Redes culturales y deportivas - Convenios de cooperación |

Fuente: Universidad de Antioquia - Vicerrectoría de Extensión, 2012.

La participación de los profesores en este eje es:

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Número de profesores por tipo de vinculación y nivel de formación con actividades de extensión (2015)

| Niveles de formación/Vinculación | Doctorado | Maestría o Especialización MCQ(*) | Especialización | Pregrado | Total |
|----------------------------------|------------|-----------------------------------|-----------------|-----------|-------------|
| Vinculados TCE | 641 | 505 | 54 | 36 | 1235 |
| Ocasionales TCE | 55 | 315,5 | 54 | 62 | 487 |
| Total profesores TCE | 696 | 820 | 108 | 98 | 1721 |
| Número de profesores de cátedra* | 136 | 1.651 | 1.053 | 2.098 | 4938 |

Fuente: Vicerrectoría de Docencia-Talento humano (2015). Los docentes en tiempo completo equivalente –TCE- se calculan teniendo en cuenta que dos docentes de medio tiempo equivalen a un docente tiempo completo.

Por otro lado, en el artículo 43 (Estatuto de Extensión de 1997) se establece que “La Vicerrectoría de Extensión creará un banco de proyectos con el fin de registrar y conocer proyectos de extensión, e identificar posibles fuentes de financiación para la gestión de recursos ante instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales. Se articulará con el banco de proyectos de la Oficina de Planeación de la Universidad, y con la Dirección de Relaciones Internacionales”.

Los logros a este respecto destacados por el informe de autoevaluación institucional (2011):

- Consolidación de un sistema de transferencia de tecnología y conocimiento, convenio para el desarrollo investigativo aplicado a la industria en nuevas tecnologías amigables con el medio ambiente.
- Revisión a la política de prácticas académicas, asesoría de proyectos de políticas públicas (planes de desarrollo cultural) en educación, ambiente, salud, artes, cultura, administración pública, desplazamiento, conflicto y violencia.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

- Consolidación de proyecto de asesoría jurídica para la comunidad.
- Consolidación de la Red de Voluntades universitarios por el desarrollo social y la creación del programa de Responsabilidad Social Universitaria.
- Consolidación de la red de cultura con siete nodos temáticos: Literatura, lectura, libro y bibliotecas; Estímulos a la creación cultural; Patrimonio y memorias; Comunicación y cultura; Investigación en cultura; Formación en cultura e Interculturalidad. Se destaca el liderazgo que ha tomado la Universidad en la formulación del texto Políticas Culturales para la Educación Superior en Colombia entre los años 2008 y 2013, a cargo de del Departamento de Extensión Cultural.

Sobre la extensión universitaria, se presentan varias posturas. Por un lado, se hace énfasis en que como eje misional la institución debe fortalecer su compromiso con la sociedad y aportar a partir de la docencia y la investigación y, por otro, se subraya que si bien la Universidad debe tener un impacto en la sociedad, las posibilidades de incidir en los grandes problemas del país, son mayores a partir de la interrelación con otros actores como el Estado y la empresa privada, premisa que pone en relieve la discusión en torno a la extensión con ánimo de lucro y la solidaria.

Dentro de la controversia, un sector de la Universidad considera que toda la extensión que ejecuta la institución es solidaria (Intervención en Taller con Personal de Planeación y Administrativo, 22 de junio de 2016), al revertirse los beneficios obtenidos sobre la universidad y sus programas, los cuales están articulados a la sociedad y, por tanto, no hay una diferencia sustancial entre la extensión lucrativa y la solidaria. Para los sectores más críticos, por el contrario, los beneficios monetarios provenientes de la extensión constituyen una de las expresiones de la privatización de la universidad, especialmente cuando su énfasis va en detrimento de labores de intervención como brigadas de salud, procesos formativos gratuitos, entre otros. En esta misma senda, se cuestiona que la institución mediante la extensión brinde apoyo a las empresas privadas, cuando ésta debería dirigirse de manera destacada a los sectores más vulnerables. Finalmente, otros cuestionan la extensión debido a que dichas actividades compiten con la oferta de servicios de egresados, empresas y organizaciones no gubernamentales (Vásquez

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Cárdenas, López Noriega, Rojas Bermeo, Arévalo Navarro & González Sánchez, 2013; 2013; Entrevista Marta Villa, Presidente Corporación Región, 7 de julio de 2016).

La Asociación de profesores, por su parte, hace énfasis en que la extensión pagada viola la misión de la universidad de servir y aportar a la sociedad, situación que desde su perspectiva se mantiene vigente en la institución, producto de la política de autofinanciación. Es por ello que se preguntan si en el Plan de Desarrollo 2017-2026 se fortalecerá el modelo de autofinanciación mediante la extensión pagada o se hará un retorno a la extensión solidaria que es el eje misional de la universidad (Asociación de profesores de la Universidad de Antioquia-Junta Directiva, 2016).

Ahora bien, lo argumentado por el CODI refleja una postura en la cual se hace énfasis en el propósito de la extensión: “La extensión debe ser pertinente e incidir en procesos de transformación socioeconómica. La extensión debe producir conocimiento por medio de la sistematización. La Universidad es reconocida de manera que los proyectos le son encomendados desde las entidades públicas y privadas, pero se ha desperdiciado el conocimiento social de la universidad” (CODI, 07 de junio de 2016).

5.2.2. Interacción

Dentro de los retos está superar la insuficiente articulación de la extensión con redes nacionales e internacionales y la inexistencia de procesos de evaluación integral de los programas y actividades de extensión. Por otro lado, es necesario un mayor esfuerzo en lo relacionado con: 1) la realización de eventos culturales (logro del 72,5%); y 2) la realización de eventos internacionales de intercambio cultural al año (se han realizado un promedio de 31 y se tenía una meta a 2015 de 76) (Universidad de Antioquia-Rectoría y Desarrollo Institucional, 2016).

Otros asuntos que en la actual rectoría 2015-2018 se han identificado como importantes de atender son:

- Deficientes mecanismos de mercadeo de programas, proyectos y servicios de extensión.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

- Insuficiente capacitación y formación del personal universitario vinculado a la extensión (Universidad de Antioquia-Rectoría y Desarrollo Institucional, 2016).

El estudio de prospectiva, afirma que la Universidad debe anticiparse y plantear cómo va a relacionarse con cada administración territorial teniendo presente que su actuación pretende el beneficio de las comunidades y de su entorno. De manera específica debe evaluar cómo intervenir en asuntos que resultan cruciales o coyunturales como por ejemplo, en materia de posconflicto. El cual propiciará cambios no solo en el entorno sino en la institución, verbi gracia, en generación de espacios y oportunidades en todos sus procesos misionales para los actores que harán parte del proceso de desmovilización (Vásquez Cárdenas, López Noriega, Rojas Bermeo, Arévalo Navarro & González Sánchez, 2013).

Este mismo estudio señala que en la interacción con el entorno es fundamental un adecuado sistema de información y comunicación que permita un mejor flujo de información hacia afuera y que posibilite mostrar avances de la Universidad en sus ejes misionales. Por ejemplo, la utilización del portafolio virtual para las ofertas de la Universidad en materia de extensión. Además, un sistema adecuado de información como herramienta útil para la Universidad que optimice la toma de decisiones y la medición del impacto de sus actividades. Ese sistema debe tener la capacidad de relacionar e impactar las regiones como zonas geoestratégicas de intervención universitaria (Vásquez Cárdenas, López Noriega, Rojas Bermeo, Arévalo Navarro & González Sánchez, 2013).

5.3. Impacto en la Sociedad

Con relación a la frase de la visión del PDI 2006-2016 “ser líderes en el aporte a la transformación socioeconómica del país”, se subraya que la sociedad requiere que la Universidad aporte más allá de lo socioeconómico (Intervención Comité Central de Posgrados, 14 de junio de 2016). Es necesario recuperar a la Universidad también como

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

proyecto cultural de la sociedad y como posibilitador de otros cambios sociales (Intervención Grupo de Cultura, 9 de agosto de 2016).

5.3.1. Sistema de Cultura

Con relación a la cultura, la universidad diseñó el Plan de cultura 2006-2016 con una amplia programación artística y cultural dirigida a todos los sectores sociales (Universidad de Antioquia - Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011).

En la actualidad el Sistema de Extensión Cultural funciona soportado en la Red de Cultura y el Comité Asesor, que fueron creados con la Resolución Rectoral 24811 de 3007 y 32437 de 2011, respectivamente, con el objetivo de asesorar y acompañar los procesos de formulación de políticas, planes, programas y proyectos culturales que adelante la institución La Red está adscrita al Sistema Universitario de Extensión y está conformada por los responsables de procesos culturales en la Universidad, tanto de la administración central como de las Unidades Académicas. En la actualidad está distribuida en siete (7) nodos a saber: Nodo de Literatura, lectura, libro y bibliotecas; Nodo de comunicación y cultura; Nodo de estímulos a la creación; Nodo de investigación en cultura; Nodo de formación en cultura; Nodo de Infraestructura cultural; Nodo de Memoria y patrimonio (Universidad de Antioquia – Vicerrectoría de Extensión, 2016).

Es importante mencionar que en 2012 se realizó el proceso de autoevaluación de extensión en la Universidad que recomendó:

“continuar el trabajo en Red y a través de nodos, pero realizando las evaluaciones y los ajustes correspondientes para mejorar su funcionamiento, ya que para ese momento el único nodo que fue activado y continúa labores de manera constante y participativa es el de Memoria y Patrimonio. Además se sugiere reforzar el trabajo conjunto entre las dependencias que tienen a su cargo procesos culturales en la Universidad ya que en la actualidad aún persiste la falta de comunicación y articulación entre ellas” (Universidad de Antioquia – Vicerrectoría de Extensión, 2016, p. 8-9).

El Plan de Cultura Decenal en 2006 había ya en ese entonces identificado la necesidad de contar con un Sistema Universitario de Cultura. En talleres realizados en 2015 por Extensión Cultural, el grupo de personas convocadas llegaron a las siguientes propuestas:

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

“El taller se complementó con una ronda de intervenciones en la que cada equipo formuló las conclusiones que consideró pertinentes para el fortalecimiento del Sistema Universitario de Cultura, iniciativa que validaron como perentoria en el devenir institucional:

1. Dinamizar la Red de Cultura a través de la reorganización de los nodos y de las estrategias necesarias para lograrlo.
2. Es indispensable contar con una Dirección de Cultura que articule y gestione el Sistema Universitario.
3. Reconocer las instancias planteadas por el Ministerio de Cultura en el Sistema Nacional de Cultura (Instancias, procesos y espacios)
4. Es necesario contar con un presupuesto que permita el desarrollo de las estrategias y proyectos del Sistema. Además destinar un presupuesto para la Red de Cultura, de manera que los nodos puedan desarrollar proyectos y estrategias.
5. Antes de gestionar es necesario planificar los procesos que ya se han identificado previamente.
6. El Sistema debe trabajar y articular las unidades académicas entre sí y con la Dirección de Cultura.
7. Fortalecer el trabajo y los procesos culturales en las regiones” (Universidad de Antioquia – Vicerrectoría de Extensión, 2016, p. 18).

Además de estas reflexiones, se cuenta con los siguientes balances: En este periodo se formaron 1.064 agentes culturales de los municipios de Antioquia en gestión de procesos culturales y se realizaron 22 circuitos de intercambio cultural entre las subregiones antioqueñas (Informe Evaluación PDI 2006-2016).

La institución hace parte del Consejo Departamental de Planeación, del Consejo Departamental de Cultura, del Sector Educación Superior y del Sector Museos, del Consejo Municipal de Cultura, Municipio de Medellín (Sectores Museos, Literatura, Educación Formal, Artes Escénicas, Artes Danzarias); del Consejo Municipal de Cultura en Puerto Berrío, Andes, Caucasia, Yarumal, Amalfi. Así mismo, participa en la Mesa Cultural de Instituciones de Educación Superior de Antioquia, instancia a través de la cual incide en la formulación de políticas culturales para la educación superior. En ella se

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

integran 22 instituciones desde el año 2007 (Universidad de Antioquia - Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 264-265).

Dentro de los programas culturales de la universidad, se destaca el sistema de emisoras, la Banda Sinfónica Universidad de Antioquia (1815), la Revista Universidad de Antioquia (1935), el Programa Martes del Paraninfo (1950), el Departamento de Extensión Cultural (1946) y el Museo Universitario (1960) (Universidad de Antioquia - Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 265-266).

La estrategia para fomentar la interculturalidad en la universidad se vale del uso de diferentes medios de comunicación que cuentan con estándares para la producción de libros, revistas y otros impresos, así:

“Las revistas especializadas en cultura en la Universidad son: la Revista Universidad de Antioquia, las revistas Debates, la Agenda Cultural Alma Máter, Códice, Boletín de Antropología, Folios, Íkala-revista de lenguaje y cultura, Lingüística y Literatura, Somos Palabra, Boletín Ethos Universitario, Artes la revista, Revista de la Escuela Interamericana de Bibliotecología, entre otros, para un total de 18 revistas culturales” (Universidad de Antioquia - Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 267).

Una apuesta de la Universidad ha sido el fortalecimiento de los estímulos a creadores e investigadores culturales, mediante la creación del Programa “Premios Nacionales de Cultura Universidad de Antioquia”. En 2015, con la celebración de la edición número 47 de los Premios Nacionales de Cultura se favoreció el acercamiento de los diversos públicos a las obras y autores, y se ratificó el compromiso de la Universidad de Antioquia con el diálogo intercultural, el estímulo y el reconocimiento a la creación y expresión del arte. Es importante mencionar que los Premios se ejecutan con el apoyo del Ministerio de Cultura de Colombia – Programa Nacional de Concertación, y que en 2015, tras la revisión y la actualización de la normativa, se crearon dos nuevas modalidades: Ensayo en crítica cultural y de arte, y Performance y Artes Vivas (Universidad de Antioquia - Gestión y resultados sociales, 2015).

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

5.3.2. Educación continua o formación permanente

De acuerdo con el informe de autoevaluación, la Universidad adelantó un número importante de actividades de educación continua discriminadas en las siguientes áreas: Cátedras abiertas, coloquios, conferencias, congresos, conversatorios, cursos, curso-talleres, diplomas, encuentros académicos, exámenes de acreditación, ferias y seminarios, foros, micro currículo, nivelatorios, olimpiadas, pasantías, semilleros, seminarios, seminario-talleres, semipresenciales, simposios, entre otros” (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 261).

Para la Junta de Asoprudea no es adecuado que en la actualidad se ofrezcan

“cursos de fin de semana a particulares y familiares de los vinculados a alto costo, superior al cobrado por entidades similares como las cajas de compensación. Cursos remediales, semilleros, preuniversitarios, práctica y enseñanza de deportes y de áreas de las ciencias artísticas se cobran en la Universidad convirtiéndose en un importante ingreso de cada una de las dependencias” (Asociación de profesores de la Universidad de Antioquia - Junta Directiva, 2016, p. 1-2).

Sin embargo, no todos los actores estiman negativo el costo de los cursos de extensión.

Educación continúa

| Tipo de actividad | Actividad | Personas | Horas |
|---|--------------|----------------|----------------|
| Cursos | 2.091 | 99.937 | 67.113 |
| Diplomados | 114 | 18.759 | 4.215 |
| Seminarios | 61 | 1.315 | 3.224 |
| Otras Actividades de educación continua ²² | 446 | 3.601 | 32.391 |
| Total | 2.712 | 123.612 | 106.943 |

²² Coloquios, talleres, semilleros, simposios, y otras de menos intensidad horaria.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Fuente: Universidad de Antioquia- Gestión y Resultados Sociales, 2015.

5.3.3. Extensión solidaria y Responsabilidad social

Dentro del informe de pares (Consejo Nacional de Acreditación, 2012) se define la extensión solidaria como un ejercicio de voluntariado, prácticas académicas y realización de proyectos con contratación por parte de los entes territoriales, así como otras actividades que se inserten en el marco de la responsabilidad social institucional.

En el periodo 2003-2010, la Universidad avanzó de manera significativa en el posicionamiento de la extensión como una dimensión sustantiva de la labor institucional, lo que le permitió mantener el liderazgo regional y nacional en la materia

Con la creación del Grupo Interdisciplinario de Responsabilidad Social se ha logrado desarrollos conceptuales y criterios para el diseño de políticas en la materia. Se resalta además la instalación de la Comisión Institucional de Ética, creada mediante la Resolución Rectoral 30686 del 9 de agosto de 2010, así como la Red de Voluntades Universitarias por el Desarrollo Social UdeA, reconocido mediante Resolución Rectoral 30298 del 4 de junio de 2010; actualmente la red está conformada por 180 voluntarios entre estudiantes, egresados y docentes de diferentes dependencias académicas. En 2015 se llevaron a cabo once brigadas y jornadas de salud en sectores menos favorecidos de barrios de las comunas 3, 7, 9, 10, 13 y 14 de Medellín, y dos zonas rurales de Antioquia; beneficiando a 1.072 personas, en su mayoría mujeres y niños de 0 o 6 años (Universidad de Antioquia - Gestión y resultados sociales, 2015).

La articulación entre docencia, investigación y proyectos de extensión se ha visto fortalecida con la creación en 2006 del Banco Universitario de Programas y Proyectos BUPPE, mediante el cual se convoca a las unidades académicas para la formulación y ejecución de proyectos. En cuanto a proyectos de intervención social en las regiones antioqueñas, las convocatorias de Extensión y Regionalización han financiado proyectos que buscan fortalecer la presencia institucional en el territorio antioqueño y responder a las necesidades de desarrollo regional (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 238).

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

5.3.4. Prácticas académicas

Con relación al ámbito de la extensión solidaria se han hecho algunas críticas a la reducción de la financiación de proyectos de este tipo, aunque se reconoce el amplio número de prácticas solidarias que hacen los estudiantes de la Universidad antes de graduarse, por ejemplo, entre el 2006 y el 2010:

“Se adelantaron un total de 10.638 prácticas académicas, según los registros en el Sistema Reune, discriminadas por año, así [...] Dichas prácticas son de carácter asistencial, fundamentalmente en el área de la Salud; de servicio, educativas y comunitarias, relacionadas con áreas de Ciencias Sociales y Humanas y Salud; y las de empresa, propias de Ingeniería y Ciencias Económicas (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 245).

Como dato actualizado se calcula que el 90% aproximadamente de las prácticas que realizan los estudiantes de la Universidad son de carácter solidario (15.022 aproximadamente para el año 2015). Ahora bien, hay una discusión planteada sobre si el ser solidarias beneficia a los practicantes, a quienes en ocasiones ni se les cubre los costos del transporte (Intervención Grupo Ampliado de Extensión, 10 de junio de 2016).

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Prácticas académicas

| Áreas del conocimiento ²³ | Número de prácticas académicas |
|---|--------------------------------|
| Ciencias de la salud | 9.269 |
| Ciencias sociales y humanas | 4.775 |
| Ciencias exactas y naturales, Económicas, Ingeniería y tecnología | 978 |
| Total | 15.022 |

Fuente: Universidad de Antioquia- Rectoría y Desarrollo Institucional, 2015.

En 2011 la apreciación sobre el impacto de las prácticas, su coherencia en el marco de la formación profesional y su pertinencia fue mayoritariamente positiva (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 246-247).



Fuente:

Universidad de Antioquia-Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación

²³ Se toman las áreas de conocimiento definidas por la Universidad de Antioquia en el Acuerdo Superior 153 de 1990.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Institucional, 2011; Gestión y resultados sociales 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 (Nota: Se actualiza hasta el año 2011 dado que es el último dato consistente con el histórico).

5.3.5. Egresados

La Universidad considera que “... está presente en la vida cotidiana de la sociedad por medio de la actividad profesional de sus egresados”, estos, particularmente, “como expresión viva y actuante de la Universidad en la sociedad, juegan un papel central” en la Extensión (Estatuto General, 1994). Se considera su participación en órganos de gobierno como los consejos de unidades académicas y el Consejo Superior (ver la sección de Gobierno, Democracia y Convivencia en este mismo documento).

Los logros con relación al Tema Estratégico 3, Objetivo 5 del PDI 2006-2016, se expresan en la siguiente tabla:

| PLAN DE DESARROLLO 2006-2016 | Línea base | Meta 2016 | Logro a 2015 ²⁴ | % de logro a 2015 ²⁵ | Ponderación | Nivel de cumplimiento / Aporte al objetivo |
|---|------------|-----------|----------------------------|---------------------------------|-------------|--|
| Tema 3. Interacción Universidad – Sociedad | | | | | 16% | 77,7% |
| Objetivo estratégico 5. Consolidar las relaciones entre la Universidad y sus egresados | | | | | 14% | 83,1% |
| 1. Consolidar en 90% la base de datos de los egresados de los programas de pregrado y de posgrado | 53% | 90% | 100% | 100,0% | 20,8% | 20,8% |
| 2. Realizar dos estudios de seguimiento a la trayectoria laboral de los egresados en cada | 0 | 44 | 11 | 25,0% | 22,5% | 5,6% |

²⁴ El logro a 2015 no guarda homogeneidad en la forma del cálculo (promedios históricos, valor del último año, acumulados, etc), ello obedece a la manera como están establecidas las metas en el largo plazo.

²⁵ Los porcentajes de logros por encima de 100% fueron presentados como cumplimiento del 100% con el fin de evitar distorsiones en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y del plan.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

| | | | | | | |
|---|------|-----|-----|--------|-------|-------|
| una de las unidades académicas de la Universidad | | | | | | |
| 3. Promover la creación de diversas formas (22) diferentes formas de organización de egresados y alianzas con las unidades académicas | 22 | 44 | 47 | 100,0% | 19,2% | 19,2% |
| 4. Mantener la participación de los egresados en el 90% de los órganos colegiados y comités de la Universidad | 90% | 90% | 90% | 100,0% | 19,2% | 19,2% |
| 5. Capacitar el 30% de los egresados anuales, a partir del año 2005, mediante actividades de educación continua | 3341 | 30% | 30% | 100,0% | 18,3% | 18,3% |

Fuente: Universidad de Antioquia - Rectoría y Desarrollo Institucional, 2016.

Con el punto 5 cumple uno de sus compromisos establecidos en el estatuto general con los egresados: la continuidad de su formación.

Es indispensable armonizar la normativa existente sobre los egresados, ampliar y modernizar las formas de participación en la vida universitaria y favorecer la realimentación de la vida académica e institucional con la asesoría, la visión y el acompañamiento de los egresados destacados de la Alma Máter. En este sentido, el estudio de análisis del mercado laboral de los egresados entre 1996 y 2013 (Vicerrectoría de Extensión, 2014), plantea 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, que canalice distintas ofertas de empleo referidas por empresas, sector público y/o organizaciones, realizar seguimiento permanente de los egresados, realizar una campaña de sensibilización que promueva la equidad de género, y finalmente ajustar la oferta y 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.

La Universidad cuenta con un comité de egresados que se reúne periódicamente por convocatoria de la Dirección de Egresados.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

5.3.6. Desarrollo tecnológico e innovación

En la actualidad, el Programa de Gestión Tecnológica trabaja en conjunto con los centros de investigación de la Universidad en establecer políticas y mecanismos para promover tanto la apropiación social del conocimiento (políticas públicas, empoderamiento y transformación social, etc.), como su faceta productiva (emprendimiento, cooperación con empresas, etc.)²⁶.

Los siguientes son los logros obtenidos en la década:

| PLAN DE DESARROLLO 2006-2016 | Línea base | Meta 2016 | Logro a 2015 ²⁷ | % de logro a 2015 ²⁸ | Ponderación | Nivel de cumplimiento / Aporte al objetivo |
|--|------------|-----------|----------------------------|---------------------------------|-------------|--|
| Tema 3. Interacción Universidad – Sociedad | | | | | 16% | 77,7% |
| Objetivo estratégico 4: Fomentar la cultura del emprendimiento y apoyar la creación de empresas | | | | | 21% | 85% |
| 1. Consolidar el Parque del Emprendimiento como un referente local y nacional | 0 | 100 | 100 | 100,0% | 22,5% | 22,5% |
| 2. Financiar el 50% de los gastos totales del Parque del Emprendimiento (contemplados hoy en \$800 millones anuales) con recursos externos | 37,5% | 50% | 100% | 100,0% | 14,2% | 14,2% |

²⁶ En la segunda versión de este documento se incluirán elementos del proyecto de la Vicerrectoría de Extensión “Definición estratégica para impulsar las actividades de innovación y emprendimiento desde la Universidad de Antioquia”, 2015

²⁷ El logro a 2015 no guarda homogeneidad en la forma del cálculo (promedios históricos, valor del último año, acumulados, etc.), ello obedece a la manera como están establecidas las metas en el largo plazo.

²⁸ Los porcentajes de logros por encima de 100% fueron presentados como cumplimiento del 100% con el fin de evitar distorsiones en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y del plan.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

| | | | | | | |
|--|---|-------|-------|--------|-------|-------|
| 3. Apoyar la creación de 60 empresas generadas a partir de ideas de negocio de la comunidad universitaria | 7 | 60 | 110 | 100,0% | 19,2% | 19,2% |
| 4. Crear 3 empresa del conocimiento -Spin Off- | 0 | 3 | 3 | 100,0% | 25,0% | 25,0% |
| 5. Crear un fondo de capital de riesgo de \$5.000 millones para apoyar la generación de empresas del conocimiento - Spin Off - | 0 | 5.000 | 1.000 | 20,0% | 19,2% | 3,8% |

Fuente: Universidad de Antioquia - Rectoría y Desarrollo Institucional, 2016.

Con relación a las posturas identificadas durante el proceso de participación del Plan en el 2016, se encuentra que: 1) la universidad debe virar este decenio hacia la innovación, algunos aluden a una institución innovadora, premisa que coincide con una de las sugerencias registradas en el informe de pares (Jadad *et. al.*, 2014), 2) es necesario dar un debate alrededor de la concepción de la innovación, precisar su dimensión de aporte al sector productivo y su dimensión de aporte a la sociedad, su relación y articulación con la idea de apropiación social del conocimiento de manera creativa para la solución de todo tipo de problemas; 3) la innovación no debe entenderse sólo en términos de su aporte al sector productivo y no debe asumirse como la posibilidad de obtener recursos vía patentes y registros, lo cual para algunos actores no es aceptable. Además, debe precisarse qué es innovación en cada campo del saber.

Entre todos los aspectos relacionados con la pertinencia y el impacto social de la universidad, lo relativo al sector productivo ha ganado importancia y presencia en los últimos años. El informe de Autoevaluación institucional con fines de acreditación (2011), destaca la influencia de la institución en términos de Gestión Tecnológica e innovación, reflejada en el aumento de los proyectos, asesorías y consultorías de extensión, y en la realización de la Rueda de Negocios de Innovación Tecnológica-TECNNOVA, los cuales han promovido la investigación aplicada, el emprendimiento, la

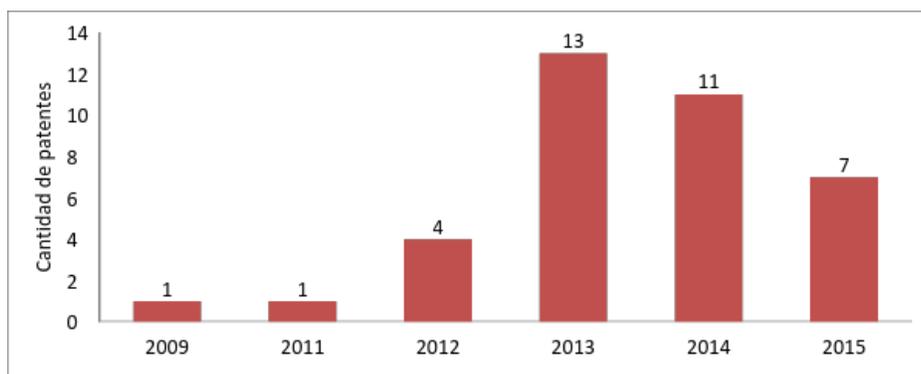
Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

innovación, el desarrollo tecnológico y la mejora de los niveles de competitividad en el sector productivo, público y privado.

El desarrollo de tecnología con uso comercial como prototipos, diseños técnicos, genes clonados, bases de datos y software, en los últimos años en la universidad, derivó en la construcción de normatividad para regular la propiedad intelectual, en particular con lo relacionado a patentes (Universidad de Antioquia-Vicerrectoría de Investigación, 2013). Es por ello, que la institución fue la primera en el país en diseñar un Estatuto de Propiedad Intelectual (Resolución Rectoral 21231 de agosto 5 de 2005), el cual constituye una guía para investigadores y administradores (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011).

Los avances en este tema se materializan en la obtención de licencias de propiedad intelectual. Según la documentación revisada, la institución ha obtenido 35 registros de propiedad intelectual (en el año 2005 no se tenían registros) y pasó de tener cinco contratos de licencia de propiedad intelectual a 23 contratos en 2015 (Universidad de Antioquia-Rectoría, 2016).

Número patentes



Fuente: Desarrollo Institucional.

Sin embargo, en el análisis prospectivo (Vásquez Cárdenas, López Noriega, Rojas Bermeo, Arévalo Navarro & González Sánchez, 2013) se hace énfasis en que es necesario fortalecer el proceso de propiedad intelectual. Para ello se propone identificar las

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

necesidades de protección que deben tener los productos que deriven de la investigación. Además, el informe de evaluación del SUI plantea:

“Capacitación en temas de transferencia de tecnología e innovación; disponibilidad de recursos para esta actividad; consenso en los términos de negociación; protección de la propiedad intelectual de productos viables para uso comercial; un trabajo más profundo y con mayor participación de las ciencias sociales para el tema de la innovación social; actualización de la normatividad para facilitar la participación patrimonial de los estudiantes; generación de una política coherente y de largo plazo para el fomento a la transferencia de tecnología y la innovación mediante Fondos dedicados a formación de personal en temas de Propiedad Intelectual y Negociación de Tecnologías; Investigación Aplicada; Protección de la propiedad intelectual; iv) Desarrollo de prototipos; v) Ensayos a escala piloto; vi) Movilidad de investigadores; vii) Creación de spin-off” (Universidad de Antioquia-Vicerrectoría de Investigación, 2013)

“Complementar y mejorar el marco institucional de la Transferencia de Tecnología e Innovación en la Universidad y su relacionamiento con el sector productivo, el cual debe contener tres grandes temas: a) Políticas de Transferencia de Tecnología e Innovación, b) Relacionamiento Universidad-Empresa-Estado, y c) Fortalecimiento del programa de Gestión Tecnológica. También se destaca la propuesta de realizar un trabajo más profundo y con mayor participación de las áreas de las ciencias sociales en particular en el tema de Innovación Social” (Universidad de Antioquia-Vicerrectoría de Investigación, 2013).

Ahora bien, frente al objetivo de fortalecer alianzas con el sector social y productivo a través de la investigación aplicada, el desarrollo tecnológico y la innovación (como fue consignado en el Plan de desarrollo 2006-2016), se puede decir que en esta década se resalta la creación de la primera Unidad de Emprendimiento del país, que permitió la configuración de un ecosistema para el fomento del emprendimiento en las instituciones de educación superior de la Ciudad-Parque E y la gestión del primer concurso “Nuevas empresas a partir de resultados de investigación-NERI”. Además:

- Se consolida el Parque del Emprendimiento, pionero en la generación de empresas Spin Off, reconocido por la Organización de los Estados Americanos-OEA como centro de acompañamiento al desarrollo empresarial “Nex Links” y referente para las Américas en Ecosistema de Emprendimiento en Medellín, Colombia. En 2015 se adelantaron negociaciones para sedes de Parque E en

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Urabá y se firmó un convenio con Ruta N para la intervención de 3 Centros de Emprendimiento y Desarrollo Zonal- CEDEZO- (Universidad de Antioquia- Dirección de Desarrollo Institucional Informe Evaluación PDI 2006-2016).

- Entre 2006 y 2015 se han apoyado 110 empresas, superando ampliamente la meta de 60 que se tenía prevista a 2016. (Universidad de Antioquia- Dirección de Desarrollo Institucional Informe Evaluación PDI 2006-2016).

El Comité Universidad Empresa Estado (UEE), Capítulo Antioquia, es una alianza estratégica entre empresarios, directivos universitarios, gremios y gobiernos local y regional, para la construcción de agendas en temas de Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+I), en busca de la productividad y competitividad de las empresas²⁹.

Dentro de sus avances, se destaca que a 2015 el proyecto:

“Fortalecimiento de los agentes del sistema de Ciencia, Tecnología, Innovación -CTI, a través de los CUEE subregionales”, financiado por la Gobernación de Antioquia avanzó en: formación de capítulos Suroeste y Bajo Cauca, levantamiento de 22 indicadores de CTI para el CUEE y producción científica, elaboración de estudio de capacidades y necesidades de CTI, capacitación en formulación de proyectos de CTI con énfasis en Marco lógico y MGA [...] Inclusión de ocho empresas de la subregión de Oriente en “Pacto por la innovación” y específicamente en la primera fase del programa “Gestores de Innovación”, donde la empresa Griffith Laboratories fue reconocida por el mayor compromiso con el programa. En Urabá se realizó el mapeo de oportunidades de nuevos negocios BIO realizado por Biointropic [...] la propuesta de ejecutar el piloto de Colombia BIO en Urabá, así como la posibilidad de crear un centro de excelencia para la valoración, aprovechamiento y usos de residuos BIO en la subregión” (Universidad de Antioquia - Gestión y resultados sociales 2015).

²⁹

Fuente: Consultado en <https://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/institucional/relacionamiento-universidad-empresa-estado> (5 de agosto de 2016).

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

5.3.7. Oferta de servicios

En cuanto a la prestación de servicios especializados de extensión, este proceso dispone de 97 laboratorios que ofrece a la comunidad 4.528 servicios de extensión, de los cuales el área de la salud representa más del 70% de este portafolio.

| Laboratorios y servicios de extensión | | |
|--|------------------------|--------------|
| Unidad Académica | Número de laboratorios | Servicios |
| Corporación de Patologías Tropicales | 5 | 66 |
| Escuela de Microbiología | 4 | 913 |
| Escuela de Nutrición y Dietética | 2 | 34 |
| Facultad de Ciencias Agrarias | 4 | 91 |
| Facultad de Ciencias Exactas Y Naturales | 11 | 141 |
| Facultad de Ingeniería | 17 | 532 |
| Facultad de Medicina | 14 | 312 |
| Facultad de Odontología | 5 | 1343 |
| Facultad de Química Farmacéutica | 8 | 33 |
| Facultad Nacional de Salud Pública | 2 | 83 |
| Sede de Investigación Universitaria | 29 | 980 |
| Total general | 97 | 4.528 |

Fuente: Vicerrectoría de Extensión, 2016.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

6. Bienestar Universitario

El Bienestar Universitario es uno de los ejes transversales más importantes para la comunidad universitaria. Según el Estatuto General de la Universidad de Antioquia, el bienestar universitario se concibe así:

“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”.

El Bienestar Universitario contribuye a la formación integral, estimula las capacidades de los grupos y de las personas de la Universidad, los apoya mediante el desarrollo de programas que integren el trabajo y el estudio con los proyectos de vida, en un contexto participativo y pluralista. Desde esta perspectiva, el Sistema de Bienestar Universitario genera condiciones institucionales ético-pedagógicas que faciliten la convivencia y la tolerancia entre los miembros de la comunidad, y trasciendan los ámbitos académico y laboral (Universidad de Antioquia - Dirección de Bienestar Universitario, 2000).

Asimismo, la Dirección de Bienestar Universitario establece como misión:

“Potenciar las capacidades de los grupos y personas de la universidad, mediante el desarrollo de programas que contribuyan a la formación integral y armonicen los proyectos de vida con su quehacer en la institución, en un contexto participativo y pluralista” (Universidad de Antioquia - Dirección de Bienestar Universitario, 2016).

El PDI 2006-2016 lo consignó en el Tema estratégico 4, particularmente en un único Objetivo estratégico (el 1): Mejorar la calidad de vida y fomentar la construcción de comunidad universitaria.

| PLAN DE DESARROLLO 2006-2016 | Línea base | Meta 2016 | Logro a 2015 ³⁰ | % de logro a | Ponderación | Nivel de cumplimiento/ Aporte al |
|------------------------------|------------|-----------|----------------------------|--------------|-------------|-------------------------------------|
|------------------------------|------------|-----------|----------------------------|--------------|-------------|-------------------------------------|

³⁰ El logro a 2015 no guarda homogeneidad en la forma del cálculo (promedios históricos, valor del último año, acumulados, etc.), ello obedece a la manera como están establecidas las metas en el largo plazo.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

| | | | | 2015 ³¹ | | objetivo |
|---|-------|-----|-------|--------------------|-------------|--------------|
| Tema 4. Bienestar Universitario | | | | | 13% | 77,1% |
| Objetivo estratégico 1. Mejorar la calidad de vida y fomentar la construcción de comunidad universitaria | | | | | 100% | 77,1% |
| 1. Disminuir la deserción promedio por cohorte al 7% | 10,0% | 7% | 10,1% | 0,0% | 20,0% | 0,0% |
| 2. Incrementar al 46% la cobertura de los servicios asociados al proceso de formación | 34,0% | 46% | 76,4% | 100,0% | 28,0% | 28,0% |
| 3. Aumentar al 22% la cobertura de los servicios asociados al proceso de orientación-asistencia | 16,0% | 22% | 19,7% | 89,5% | 28,0% | 25,1% |
| 4. Ampliar al 30% la cobertura de los servicios asociados al proceso de apoyo social | 20,0% | 30% | 57,0% | 100,0% | 24,0% | 24,0% |

Fuente: Universidad de Antioquia - Rectoría y Desarrollo Institucional, 2016.

Del informe se destaca: “El cumplimiento de este objetivo del 77,1% está marcado porque no se logró disminuir la deserción promedio por periodo, que en 2005 era del 10%” (Universidad de Antioquia-Rectoría y Desarrollo Institucional, 2016). No obstante lo anterior, la cobertura de los servicios de bienestar asociados a los procesos de formación, asistencia y apoyo social presentan avances significativos. En efecto, la cobertura de los servicios asociados al proceso de formación, pasó del 34% en 2005 al 76,4% en 2015, corresponde a los servicios de formación en el área deportiva, de promoción de la salud, y formación artística y cultural. La meta inicial se supera en más del 100%, dado que: 1) desde 2013 se iniciaron nuevos programas, tales como “Arte y cultura para el bienestar” que generaron nuevos públicos para el proceso de formación; 2) se dinamizaron metodologías de atención desde Promoción y Prevención, logrando

³¹ Los porcentajes de logros por encima de 100% fueron presentados como cumplimiento del 100% con el fin de evitar distorsiones en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y del plan.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

mayor cobertura a través de jornadas en Medellín y Regiones, 3) la estrategia comunicacional para los procesos de formación deportiva logró grandes impactos en la convocatoria en 2015, alcanzando a llenar la oferta en casi todas las disciplinas deportivas.

Por su parte, la cobertura en servicios del proceso de orientación pasó de 16% en 2005 al 19% en 2015. Se logró solo un 89,5% del logro de la meta, a causa de la suspensión de actividades en el año 2015 por el paro estudiantil.

En apoyo social se pasó de 20% en 2005 a 57%, gracias a la participación de entidades públicas y privadas aportantes a la sostenibilidad de los estudiantes. El cumplimiento de la meta obedece a los logros en la gestión de recursos tanto internos como externos para el apoyo a estudiantes (Universidad de Antioquia - Rectoría y Desarrollo Institucional, 2016).

De igual forma, a partir del análisis cualitativo del PDI (Universidad de Antioquia - Dinámica organizacional, 2016), se identificaron:

Los asuntos del PDI no atendidos en los tres planes de acción institucionales de 2006 a 2015:

- Formar agentes críticos, éticos y partícipes en la construcción de su propia realidad social.
- Programas y servicios que faciliten la construcción, expresión y divulgación de actitudes y aptitudes éticas, morales y estéticas de los agentes universitarios.
- Reconocimiento y respeto por la diversidad de comunidades, promoviendo las condiciones para su inserción en la comunidad universitaria.

Los asuntos emergentes de los tres planes de acción institucionales que no concebidos inicialmente en el PDI:

- Prevención de la deserción estudiantil.
- Promover la permanencia estudiantil.
- Ejecutar programas y eventos que propicien entornos óptimos para el cumplimiento misional.
- Sistema de comunicaciones de bienestar universitario.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Los asuntos del PDI con continuidad en la formulación de iniciativas en los tres planes de acción institucionales:

- Fomentar programas y servicios encaminados a la promoción socioeconómica y a la proyección personal y colectiva de la comunidad universitaria.
- Promover servicios que articulan componentes físicos, psíquicos, emocionales, intelectuales, políticos y culturales.
- El bienestar universitario proyectará su desarrollo en función de tres dimensiones: sentido de comunidad, formación ciudadana y calidad de vida. El sentido comunitario es posible si se establecen vínculos cognitivos, afectivos e ideológicos en el marco de una formación humana integral.

El Bienestar Universitario se gestiona a partir de tres procesos (Universidad de Antioquia - Dirección de Bienestar Universitario, 2016):

- Direccionamiento estratégico del Bienestar Universitario, el cual realiza la detección de oportunidades y necesidades, la formulación de las estrategias, programas y servicios de bienestar, teniendo en cuenta el enfoque Institucional.
- Desarrollo de los programas y servicios de bienestar, que planifica y ejecuta los programas y servicios de bienestar para atender las necesidades generales y específicas de la comunidad universitaria a partir de las estrategias definidas.
- Evaluación integral de bienestar universitario, que monitorea y evalúa las estrategias formuladas en los planes Institucionales y la ejecución de los programas y servicios de bienestar.

Los que a su vez son responsables de la prestación de los siguientes servicios a la comunidad:

- Servicios de bienestar en salud: Programas y servicios para promover la salud y prevenir la enfermedad en temáticas relacionadas con la salud física y mental, la sexualidad y afectividad, la prevención de adicciones, el autocuidado en salud. Incluye el apoyo y la gestión para la atención básica en salud del estudiante en condiciones de vulnerabilidad.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

- Servicios de acompañamiento académico: Desarrollo de acciones y programas orientadas a mejorar el desempeño académico dentro del Servicio de Apoyo Psicopedagógico "Estudiar a lo bien" y conversatorios docencia-bienestar.
- Servicios de apoyo social: Programas y servicios para brindar condiciones de accesibilidad a apoyos socioeconómicos. Incluye el acceso a becas para sostenimiento, exenciones de matrícula, créditos, servicio de alimentación, servicio de reimpresos y apoyos económicos para actividades relacionadas con eventos académicos, deportivos y culturales.
- Servicios de bienestar en deporte: Realización de cursos, eventos, prácticas y actividades de proyección relacionada con el deporte, la actividad física y la recreación.
- Servicios de bienestar en cultura: Programas y proyectos que promueven el talento humano y fomentan la práctica de las expresiones artísticas y culturales; la realización de eventos y actividades de formación y proyección.
- Intermediación de apoyos económicos: Acciones de intermediación entre los estudiantes y otras entidades para el acceso a servicios orientados a propiciar condiciones de equidad tales como acceso a tiquetes bus-metro, becas y créditos de instituciones externas.

De igual forma, la Dirección Bienestar participa en las siguientes redes, grupos y alianzas internas y externas de interés estratégico:

- Red Universitaria para la atención en farmacodependencia (RED UNIR).
- Mesa Metropolitana de Salud Mental y Adicciones.
- Mesa Departamental de Salud Mental.
- Grupo de investigación GISAME, línea Adicciones.
- Grupo de investigación GISAME, línea Sexualidad.
- Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN) Red de Bienestar Nodo Noroccidente. Áreas de Cultura, Deportes y Desarrollo Humano.
- Asambleas de Ligas (Se asiste a 27 asambleas de ligas en virtud de que la Universidad existe como Club Deportivo creado por el Acuerdo del Consejo Directivo número 14 de 1976).

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Del presupuesto general de la Universidad para su funcionamiento, se destina al bienestar un porcentaje superior al 2% de los recursos definidos en el artículo 118 de la ley 30 de 1992. Estos recursos son destinados a servicios para toda la población universitaria.

Es importante señalar que según el Estatuto general, la Universidad “adelanta programas de bienestar universitario tendientes a cultivar el desarrollo intelectual, físico y psicoafectivo de los jubilados”. Es uno de los temas que será necesario revisar para una segunda versión del documento, pues algunos jubilados se sienten abandonados por la Universidad, como si los quisieran borrar (Intervención Encuentro con la Multiestamentaria, 20 de mayo de 2016).

A partir de las contribuciones de la comunidad universitaria en las actividades de construcción colectiva del Plan de Desarrollo 2017-2026 y la revisión documental, emerge la necesidad de abordar por separado a los estamentos que configuran la cotidianidad y garantizan la permanencia en el tiempo de la Universidad y quienes son su razón de ser, a través de los aspectos y dimensiones de su vida y trayectoria en la Institución. Algunos actores señalaron la necesidad de pensar en el ciclo de vida y en la vida cotidiana para cada uno de ellos, por lo que en los siguientes apartes del texto, se expone lo que el equipo metodológico de este Plan ha denominado la vida profesoral, la vida estudiantil y la vida del personal administrativo.

7. Vida profesoral

“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. El profesor tiene un compromiso profesional y ético con el proceso de formación integral de los estudiantes. Con el ejemplo transmite valores universales: curiosidad intelectual, que le permite expandir el conocimiento por la propia búsqueda e investigación; respeto por

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

los demás, expresado en la disposición para escucharlos y comprender sus puntos de vista; capacidad para manifestar el desacuerdo con otros mediante la argumentación en insaciable búsqueda y construcción de la verdad en espacios de libertad e igualdad; y la no discriminación por razones de raza, sexo, edad, religión, condición social, cultural y concepciones políticas” (Artículo 2º, Acuerdo Superior 083 de 1996, Estatuto profesoral).

Uno de los componentes más importantes de la calidad académica tiene que ver con la cualificación y papel de los profesores con el cumplimiento de los objetivos misionales. Es por ello que aspectos como la vinculación del personal docente, su capacitación, la movilidad internacional, la participación en investigaciones, y el dominio de una segunda lengua, son de relevancia institucional en dirección a la formación de sus profesores que preserve, genere y transmita el conocimiento como agentes activos que dinamizan y dan contenido a los procesos de enseñanza (Vásquez Cárdenas, López Noriega, Rojas Bermeo, Arévalo Navarro & González Sánchez, 2013).

Pero además, las condiciones de la vida profesoral afectan de manera fundamental el ejercicio de los tres ejes misionales, los cuales dependen en gran parte de las actividades adelantadas por los profesores. Este tema pensado como un eje transversal expresa las condiciones y los aspectos de la vida del profesorado en su día a día, desde que ingresa a la Universidad, hasta que se retira.

7.1. Panorama general del profesorado

El Acuerdo Superior 074 del 1 de abril de 1996 define una planta de cargos profesorales de 1.400 plazas equivalentes de tiempo completo (ETC)³². El Acuerdo Superior 393 del 21 de junio de 2011 incrementó en 100 el número de plazas ETC de la reserva administrada por la Rectoría. Con este logro, se alcanzó un 50% de la meta indicada

³² En el Decreto 1295 del 20 de abril de 2010 se establece la no factibilidad de invocar equivalencia entre las modalidades de profesor de tiempo completo y medio tiempo, y la modalidad de profesor de hora cátedra, para establecer la cantidad de profesores ETC para los programas académicos.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

dentro del Plan de Desarrollo 2006 – 2016: creación de 200 nuevas plazas profesoriales ETC. Posteriormente, se logró avanzar en otro 38%:

| PLAN DE DESARROLLO 2006-2016 | Línea base | Meta 2016 | Logro a 2015 ³³ | % de logro a 2015 ³⁴ | Ponderación | Nivel de cumplimiento / Aporte al objetivo |
|---|------------|-----------|----------------------------|---------------------------------|-------------|--|
| Tema 2. Formación Humanística y Científica de Excelencia | | | | | 25% | 73,4% |
| Objetivo estratégico 3: Desarrollar el talento humano docente | | | | | 23% | 86,4% |
| 1. Incrementar en 200 plazas el número de docentes con vinculación de tiempo completo equivalente | 1400 | 200 | 176 | 88,0% | 18,6% | 16,3% |
| 2. Incrementar en un 45% el número de docentes de tiempo completo con formación doctoral | 24% | 45% | 52% | 100,0% | 19,3% | 19,3% |

Fuente: Universidad de Antioquia - Rectoría y Dirección de Desarrollo Institucional 2016.

En general se observa un mayor grado de vinculación de profesores ETC, como consecuencia de la política permanente de realización del concurso público de méritos, el cual ha permitido consolidar el proceso de relevo generacional (Universidad de Antioquia - Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 157).

³³ El logro a 2015 no guarda homogeneidad en la forma del cálculo (promedios históricos, valor del último año, acumulados, etc.), ello obedece a la manera como están establecidas las metas en el largo plazo.

³⁴ Los porcentajes de logros por encima de 100% fueron presentados como cumplimiento del 100% con el fin de evitar distorsiones en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y del plan.

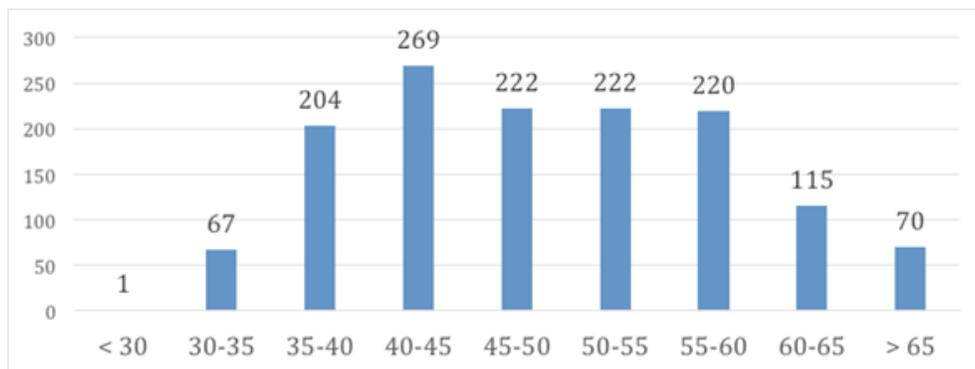
Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

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.

Número de profesores regulares por rango de edades



Fuente: Vicerrectoría de Docencia (Datos abril de 2016).

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

7.2. Formación y cualificación

Mantener la cualificación de los profesores es un propósito constante de la Universidad en aras de alcanzar un elevado nivel de calidad en sus actividades académicas. La distribución por rangos de edad de los profesores regulares favorece la definición de acciones de relevo.

Aunque ya vimos dos de los indicadores de este objetivo, lo relativo a cualificación se observa en la siguiente tabla:

| PLAN DE DESARROLLO 2006-2016 | Línea base | Meta 2016 | Logro a 2015 ³⁵ | % de logro a 2015 ³⁶ | Ponderación | Nivel de cumplimiento / Aporte al objetivo |
|---|------------|-----------|----------------------------|---------------------------------|-------------|--|
| Tema 2. Formación Humanística y Científica de Excelencia | | | | | 25% | 73,4% |
| Objetivo estratégico 3: Desarrollar el talento humano docente | | | | | 23% | 86,4% |
| 3. Aumentar al 10 % la proporción anual de docentes en comisión de estudios para cursar programas de formación doctoral | 0 | 10% | 9,1% | 91% | 16,4% | 15% |
| 4. Elevar a 10 los convenios internacionales para el desarrollo docente a nivel doctoral y posdoctoral | 4 | 10 | 13 | 100,0% | 12,9% | 12,9% |
| 5. Incrementar en un 40% el número de docentes que participan de programas de formación para el perfeccionamiento docente | 10 | 40% | 20,0% | 50,0% | 11,7% | 5,9% |
| 6. Incrementar en 10% el promedio anual de investigadores y docentes de la Universidad y otros países que se movilizan en intercambios de doble vía | 285 | 740 | 871 | 100,0% | 10,7% | 10,7% |

³⁵ El logro a 2015 no guarda homogeneidad en la forma del cálculo (promedios históricos, valor del último año, acumulados, etc.), ello obedece a la manera como están establecidas las metas en el largo plazo.

³⁶ Los porcentajes de logros por encima de 100% fueron presentados como cumplimiento del 100% con el fin de evitar distorsiones en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y del plan.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

| | | | | | | |
|---|-----|--------|-------|-------|-------|------|
| 7. Lograr que el 100% de los docentes participen en cursos avanzados en lengua extranjera o dominen una lengua extranjera | 82% | 100,0% | 61,2% | 61,2% | 10,4% | 6,4% |
|---|-----|--------|-------|-------|-------|------|

Fuente: Universidad de Antioquia - Rectoría y Dirección de Desarrollo Institucional 2016.

El esfuerzo institucional por aumentar la proporción de doctores en la planta de profesores es consistente con la política institucional de ser una universidad de investigación. A 2015, el 52% de los docentes vinculados de tiempo completo equivalente cuenta con formación doctoral. Según los datos, 53,6% de los profesores ETC son doctores. Para las dos próximas décadas empezará un nuevo relevo generacional que implica la salida de muchos de esos actuales doctores. Aunque es factible que la mayoría de quienes ingresen a la carrera docente lo hagan luego de haber obtenido su título de doctor, la Universidad deberá continuar apoyando la calificación de los profesores en diferentes sentidos (Vásquez Cárdenas, López Noriega, Rojas Bermeo, Arévalo Navarro & González Sánchez, 2013).

La distribución de profesores vinculados, según el máximo nivel de formación, y la dedicación en el periodo 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% |

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

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

El número de profesores ETC vinculados con título de doctor tuvo un comportamiento creciente durante el periodo de 2006 y 2015, y pasó de 258 en el año 2006, a 642 en el año 2015, lo cual equivale a un incremento del 148%. Los profesores con título de magíster corresponden a la mayor proporción entre los vinculados, con un decrecimiento de 583 en el año 2006, a 504 profesores ETC en el año 2016. El número de profesores con título de especialización se redujo de un total de 146 en el año 2006, a 54 profesores ETC en el año 2015, correspondiente a un decrecimiento del 170%. Este comportamiento era de esperarse, en la medida en que se han dado simultáneamente los procesos de relevo generacional y de cualificación del profesorado en programas de maestría y doctorado.

La formación de profesores con nivel de doctorado es una política efectiva de la Universidad, impulsada mediante comisiones de estudio. Para el año 2016 están vigentes 95 comisiones de estudio de doctorado y 6 de maestría o especialización médico quirúrgica³⁷. De los docentes con título de doctorado, una alta proporción (58%) fueron formados en países cuyo idioma es el castellano (Consejo Nacional de Acreditación, 2012), y de cultura similar a la de Colombia. Se recomendó en ese momento incentivar la formación avanzada en países de cultura y lengua diferente (Consejo Nacional de Acreditación, 2012).

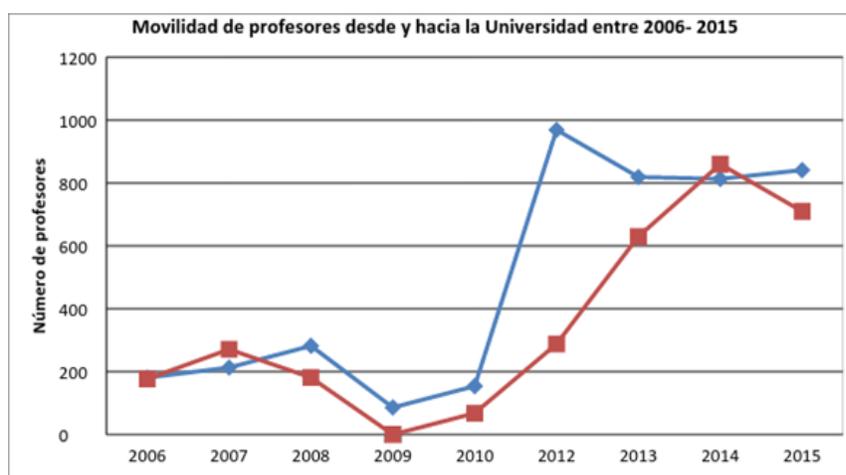
La Universidad también ofrece la comisión de estudio en modalidad de corta duración, hasta un año, lo que permite a los profesores vinculados realizar pasantías, entrenamientos y capacitaciones que eleven su nivel de formación. En el año 2015 “un total de 227 profesores de la universidad participaron de las distintas actividades formativas que, en el marco del Programa de Desarrollo Pedagógico Docente, se ofertaron desde la Vicerrectoría de Docencia” (Universidad de Antioquia, Gestión y Resultados sociales, 2015, p. 7).

³⁷ Tomado de: <http://docencia.udea.edu.co/vicedoce/publicaciones/indicadores/>, el 5 de agosto de 2016.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

7.2.1. Movilidad profesoral y trabajo de colaboración

“En lo relacionado con investigadores y docentes de la Universidad y de otros países que se movilizan en intercambios de doble vía, se ha pasado de 285 en 2005 a un promedio anual de 871 en los diez años, superando la meta prevista a 2016 (117%)” (Universidad de Antioquia-Rectoría y Desarrollo Institucional, 2016), como se ve en la tabla de logros del PDI 2006-2016. La interacción de los profesores de la Universidad de Antioquia con comunidades académicas, se refleja en las cifras de movilidad que se presenta en la siguiente tabla.



Fuente: Universidad de Antioquia-Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional. (2011). Gestión y resultados sociales 2011, 2012, 2013, 2014, 2015. (Notas: No se dispone de datos de profesores entrantes para la vigencia 2009; No se dispone de datos de profesores salientes y entrantes para la vigencia 2011).

7.3. Condiciones para el ejercicio de la labor profesoral

En el proceso de vinculación se han identificado limitantes serios en materia de los perfiles restrictivos y la falta de claridad de los aspirantes sobre las condiciones de

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

remuneración (bajo salario de enganche compensado por otros beneficios). Se identifican dificultades que presenta el proceso investigativo por la desfinanciación para realizar proyectos de alto impacto o de larga duración y por la lentitud de los procesos administrativos que entorpecen los procesos de asociación y de cooperación, por ejemplo, entre universidades o entre centros de investigación.

También, se identifican dificultades para satisfacer las actividades de docencia (cada vez mayores en razón de las exigencias sobre cobertura, ofertas formativas nuevas y producción investigativa, entre otras) en tanto se clasifica el profesorado por categorías con responsabilidades diferenciadas.

Según el Estatuto general,

“los profesores de la Universidad se clasifican en las siguientes categorías:

- a. Aspirantes a la Carrera y universitarios de Carrera. Son empleados públicos amparados por un régimen especial y su vinculación puede ser de dedicación exclusiva, de tiempo completo o de medio tiempo regidos por el Estatuto Profesor (Acuerdo Superior 083 del 22 de julio de 1996).
- b. De Cátedra, Visitantes y Ocasionales, organizados por el Estatuto del Profesor de Cátedra (Acuerdo Superior 253 de 18 de febrero de 2003).
- c. Ad Honórem”.

Esta configuración del profesorado resulta restrictiva en tanto las labores administrativas son responsabilidad de los docentes de carrera que deben atender en su plan de trabajo otros asuntos. Así, la administración -y no la docencia- representa una gran parte de dedicación del tiempo de los profesores de carrera tiempo completo, aspecto que fue mencionado en los talleres con profesores y que desestimula su producción académica y propicia frustración (Taller Grupo General de Extensión, 10 de junio de 2016).

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

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% |

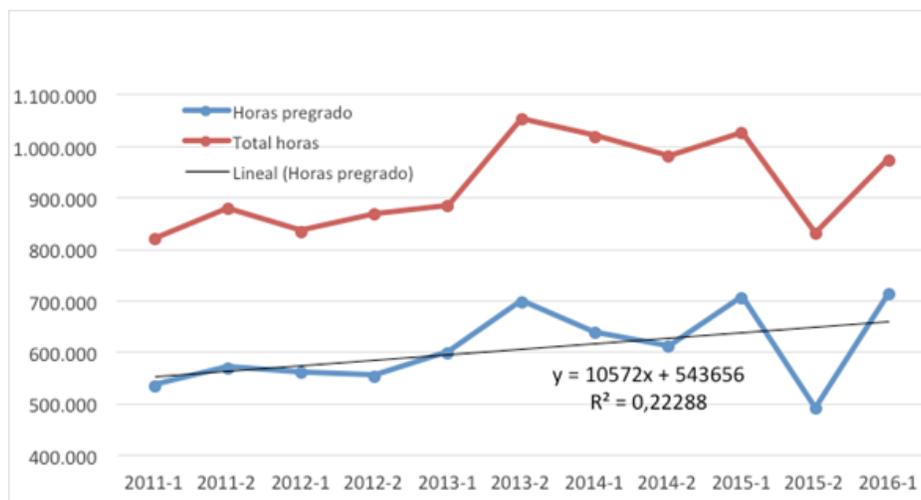
Fuente: Informe MEN “seguimiento a los factores claves de éxito en el proceso de calidad académica desde los consejos superiores y directivos”, 2016.

Como es de esperarse si las cargas de la labor académica crecen pero el número de profesores de carrera no lo hace al mismo ritmo, las actividades (sobre todo en pregrado) suponen la sustitución de profesores de carrera por cátedra, pues la planta de profesores vinculados no alcanza a cubrir las necesidades de la institución en docencia, investigación y extensión. Según el informe de Autoevaluación institucional (2011) “A lo largo del periodo de observación (2003-1-2010-1) se aprecia una tendencia a la disminución de las proporciones de docencia y de extensión a cargo de los profesores de tiempo completo y de medio tiempo”. Por ello, el Plan de Desarrollo 2006-2016 reconoce la necesidad de aumento del número de profesores ETC para la atención de las funciones misionales, lo cual fue logrado en un 88% como muestra la tabla antes presentada.

Sin embargo, la contratación de horas cátedra para docencia en pregrado, entre 2011 y 2016-1, presenta un crecimiento estimado de 10.572 horas por semestre (pendiente positiva en la ecuación lineal de tendencia); además, un crecimiento de 33% (de 535.235 a 712.761 horas) y un valor promedio de 596.524 horas cátedra por semestre, como puede verse en la Gráfica siguiente y la tabla posterior.

Contratación de horas cátedra de pregrado y horas totales

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)



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

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 |

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

| | | | | | | | |
|--------|--------|---------|--------|--------|--------|---------|---------|
| 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 lado, Asoprudea enfatiza su preocupación frente a las cifras de profesores de cátedra y ocasionales:

“Un problema visible de los pregrados en la UdeA es que son atendidos principalmente por profesores tercerizados, es decir, de cátedra y ocasionales. Las cifras son contundentes. Se informó en el Consejo Académico de la existencia de unos 5.700 contratos de cátedra, contrastado esto con solo 1.200 profesores de planta y unos 400 ocasionales distribuidos en investigación, extensión, administración, licencias administrativas y de estudio y muy pocos dedicados a la docencia directa. Si nos comparamos con la Universidad de los Andes y la Universidad Nacional tenemos muy pocos profesores de tiempo completo y dedicación exclusiva” (Junta Directiva Asociación de Profesores de la Universidad de Antioquia, 2016, p. 2).

El Sindicato de profesores/as de la Universidad de Antioquia (Aspudea) adelanta en la actualidad un proceso de negociación con la institución, a partir del fallo proferido por un juez de tutela, en el que se ordenó instalar una mesa de negociación. La Agencia de información laboral (Agencia de información laboral-Escuela Nacional Sindical, 2016) registró la noticia y señala que dentro del pliego de peticiones se encuentra:

- La creación de un plan para avanzar en la formalización de los profesores de cátedra y de esta manera invertir la situación actual de la universidad, donde los profesores de cátedra son el 80% de todo el personal docente.
- También se exige el reconocimiento de los derechos políticos al interior de la institución que se expresa en la posibilidad de participar en las elecciones del Consejo Superior y el Consejo Académico, y en la elección de la representación profesoral en las facultades y cuerpos colegiados.

En la noticia también se presentan las declaraciones del presidente de Aspudea Ramiro Giraldo, quien señala que es erróneo apelar a la categoría de profesores de cátedra para designar a estos docentes, quienes mantienen un vínculo con la universidad que no coincide con lo definido en la Ley 4 de 1992, donde se conceptualiza un profesor de

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

cátedra como aquél que a partir de su experiencia y campo de experticia, tiene la posibilidad de realizar cátedras eventuales en los claustros en una lógica altruista, condición que no aplica en el caso colombiano, donde la figura de profesor de cátedra se emplea en dirección a disminuir costos, como estrategia de financiación de la educación superior; señalando también que con los costos que implica un profesor de planta, es posible pagar 3 o 4 de cátedra, de allí las precarias condiciones laborales en las que se mantienen los denominados profesores de cátedra (Agencia de información laboral-Escuela Nacional Sindical, 2016). También señala que:

- No cuentan con derechos laborales, prestaciones sociales y derechos políticos al interior de la institución.
- En términos de salario, un profesor de cátedra tiene una asignación mucho menor a la de un profesor vinculado, a pesar de contar con la misma capacitación y desempeñar las mismas funciones, en ese sentido, se desconoce el principio de “a trabajo igual, salario igual” que estipula la Constitución Nacional.
- Los profesores no tienen estabilidad laboral, su contrato se establece por 4 meses en sintonía con la duración del semestre académico, esto significa que anualmente tienen contrato durante 8 meses y los 4 restantes no cuentan con salario, ni prestaciones sociales, además no se tiene derecho a pensión, dado que para completar las semanas requeridas, un profesor tendría que trabajar 35 años de manera continua. Ante este panorama, el recurso al que apelan los profesores es tomar varios cursos, en algunos casos, en distintas universidades, lo que deriva en estrés y sobrecarga laboral.
- Cuando hay paros o suspensiones de actividades académicas se cancelan los contratos de los profesores de cátedra.

Estos son algunos de los problemas que afectan la permanencia en la institución de los profesores con estas modalidades de contratación. La Asociación de Profesores le suma al análisis que:

“Si nos comparamos con la Universidad de los Andes y la Universidad Nacional tenemos muy pocos profesores de tiempo completo y dedicación exclusiva. Una verdadera universidad de avanzada -miremos cualquiera de las cien primeras en cualquier ranking internacional-, tiene un importante número de docentes de alta calidad, bien pagos y a

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

término indefinido, alrededor de un 70% del total del profesorado” (Asociación de profesores de la Universidad de Antioquia-Junta Directiva, 2016).

Este tema está sin duda relacionado con la Financiación de la Universidad, lo cual será tratado en la sección correspondiente. Pero en este punto vale la pena señalar que algunos profesores han manifestado que el hecho de dedicarse a gestionar y administrar recursos obtenidos externamente para la investigación y la extensión, les ha distraído de sus funciones misionales.

7.3.1. Estímulos en la vida docente

La Universidad cuenta con una política institucional de estímulos para los profesores que se sustenta en el reconocimiento del tiempo de servicio y la producción intelectual. Dentro de las figuras existentes, se encuentran los ascensos en el escalafón docente, la comisión de estudio y la realización de estudios disciplinares, en los que se incluyen tanto los posgrados como cursos de corta duración. Para los docentes vinculados, dentro de los estímulos, está la dedicación exclusiva y el año sabático, así como distinciones y premios que se otorgan por un desempeño destacado en la docencia, en investigación y en extensión (Universidad de Antioquia - Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011).

La Oficina de Asuntos Docentes de la Vicerrectoría de Docencia coordinó el ascenso en el escalafón profesoral de 152 profesores de la siguiente manera: 33 alcanzaron la máxima categoría de Profesor Titular, 55 ascendieron a la escala de asociados y 64 a asistentes. (Universidad de Antioquia, 2015. Gestión y resultados sociales 2015. Medellín). Hay una tendencia a la disminución de los profesores titulares y al aumento de los profesores en las otras categorías.

Por otro lado, se realizan reconocimientos a los profesores de tiempo completo y de medio tiempo entre 2006 y 2015, por producción académica y la cantidad total de puntos de bonificación o salariales correspondientes, de acuerdo a las disposiciones del Decreto Presidencial 1279 del 19 de junio de 2002 y del Acuerdo Superior 237 del 19 de noviembre de 2002. El crecimiento del número de productos y de puntos salariales

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

reconocidos, se observa en los siguientes datos: se pasó de 2778,5 puntos en el año 2003, a 15.907,7 puntos en el año 2015, que significa un crecimiento de 472,5% (Universidad de Antioquia, 2015. Gestión y resultados sociales 2015. Medellín).

En algunos espacios se manifestó el malestar de algunos profesores en su cotidianidad: por las condiciones de las oficinas, por el número creciente de los estudiantes en los cursos, por la multiplicidad y fragmentación de tareas que deben realizar, por las mismas condiciones de estímulos que generan desigualdades entre ellos (profesores que investigan gozan de más prestigio y de prebendas), etc. (Intervenciones en Comité de Vicedecanos, 1 de junio de 2016; Comité de asignación de puntajes, 2 de junio de 2016).

La búsqueda de comprender en su integralidad la vida profesoral en la Universidad requiere de mayores insumos relativos a la experiencia del Plan de Trabajo, a las trayectorias en docencia, investigación y extensión y a las condiciones para que su labor en la Universidad sean dignas y satisfactorias.

8. Vida estudiantil

“El estudiante de la Universidad de Antioquia es la persona que tiene matrícula vigente en un programa académico de pregrado o de posgrado, ligado al engrandecimiento de la Institución mediante una respuesta positiva a su compromiso con el conocimiento, en el marco de los principios rectores del quehacer universitario” (Estatuto General, 1994).

Los temas de los estudiantes son generalmente evaluados en relación con los derechos y deberes, la admisión y permanencia, así como los estímulos (Consejo Nacional de Acreditación, 2012, p. 25). En este documento se aborda la vida estudiantil ligada a su formación integral, desde el punto de vista de su ingreso y permanencia en la Institución.

8.1.1. Panorama general

De acuerdo a las cifras entregadas en el informe de pares:

“La Universidad de Antioquia tiene en [2012 un] total 37.584 estudiantes; el 83% cursa pregrado en la sede central, el 11% pregrado en las sedes regionales y el 6% posgrado. En el periodo 2004-2010 el número de total de estudiantes aumentó el 23% mientras

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

que la matrícula de posgrado aumento de 1.547 a 2.237, el 4,5%. El 9% de los estudiantes proviene de estrato 1; el 41% de estrato 2; el 42% de estrato 3; el 6% de estrato 4 y 1% en cada estrato 5 y 6” (Consejo Nacional de Acreditación, 2012, p. 11).

A 2015, la Universidad de Antioquia tenía en total 40.154 estudiantes; el 75% cursa pregrado en la sede central, el 17% pregrado en las sedes regionales y el 8% posgrado. En el periodo 2005-2015 el número total de estudiantes aumentó el 21% mientras que la matrícula de posgrado pasó de 1.515 a 3.087, presentando un aumento del 103%. El mayor número de estudiantes provienen de los estratos más bajos de la población (el 92% de los matriculados pertenecen a 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)³⁸.

Estudiantes de pregrado 2015-I

| | |
|------------------------------|---------------|
| Pregrado Sede central | 30.145 |
| Ude@ | 1.009 |
| Regiones | |
| Amalfi | 284 |
| Andes | 696 |
| Apartadó | 131 |
| Carepa | 68 |
| Carmen de Viboral | 1.826 |
| Caucasia | 703 |
| Envigado | 44 |
| Puerto Berrío | 176 |
| Segovia | 139 |

³⁸ Nota: estos valores varían ligeramente dependiendo de la época del año en que sean consultados.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

| | |
|-----------------------|---------------|
| Sonsón | 219 |
| Santa Fe de Antioquia | 349 |
| Turbo | 909 |
| Yarumal | 278 |
| Total regiones | 5.822 |
| Total Pregrado | 36.976 |

Fuente: Universidad de Antioquia-Vicerrectoría de Docencia, 2016. Consultado en: <http://docencia.udea.edu.co/vicedoce/publicaciones/indicadores/>, el 4 de agosto de 2016

(Nota: se toma el primer semestre de 2015 por ser el más estable).

Y en posgrado, 3.230 estudiantes.

Población estudiantil posgrado, 2015-2

| | |
|------------------------------|--------------|
| Posgrado sede central | 2.871 |
| Regiones | |
| Andes | 43 |
| Apartadó | 89 |
| Carmen de Viboral | 109 |
| Cartagena | 3 |
| Caucasia | 71 |
| Puerto Berrío | 21 |
| Quibdó | 9 |
| Sincelejo | 14 |
| Total regiones | 359 |
| Total posgrado | 3.230 |

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Fuente: Universidad de Antioquia-Vicerrectoría de Docencia, 2016. Consultado en: <http://docencia.udea.edu.co/vicedoce/publicaciones/indicadores/>, el 4 de agosto de 2016.

Estudiantes de posgrado por nivel de formación 2015-2

| Nivel de formación | |
|-----------------------|--------------|
| Especialización | 656 |
| Especialidad Médica | 460 |
| Maestrías | 1.534 |
| Doctorado | 580 |
| Total Posgrado | 3.230 |

Fuente: Universidad de Antioquia -Vicerrectoría de Docencia, 2016. Consultado en: <http://docencia.udea.edu.co/vicedoce/publicaciones/indicadores/>, el 4 de agosto de 2016

8.1.2. Estímulos académicos

La Universidad brinda a aquellos estudiantes que se destacan por sus méritos, estímulos académicos, regulados a través del Acuerdo Superior 295 de 2005. Dentro de los beneficios se encuentran las figuras de auxiliares administrativos, auxiliares de programación, monitores académicos y deportivos, auxiliares de cátedra tipo 1 y 2:

“Los criterios de asignación en general son: estar matriculados en un programa, el estrato socioeconómico del estudiante y el promedio crédito, en armonía con las normas académicas de pregrado” (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 146).

Para los estratos 1, 2 y 3, la universidad realiza una exención en los derechos de matrícula, correspondiente al 100%. Los estudiantes pertenecientes a estratos 4, 5 y 6 se les otorga este beneficio mediante méritos académicos, correspondiente al 50%, 30%

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

y 20% respectivamente (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011).

“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).

En su portal web, la Universidad pública información sobre becas ofrecidas por entidades públicas y privadas como: ICETEX - ACCES, Fondo Empresas Públicas de Medellín, Convenio con el municipio de Medellín, Fundación Aurelio Llano Posada, Fondo Estudia Antioquia, Sector Solidario y Egresados benefactores, apoyos económicos con recursos del sector solidario, entre otros, para el pago de matrícula y la manutención de estudiantes.

Movilidad estudiantil

En cuanto a movilidad internacional, la Universidad cuenta con un aumento progresivo de los indicadores, la evaluación del Plan de Desarrollo 2006-2016 hace énfasis en que se han aumentado los vínculos con universidades internacionales y se ha estimulado la movilidad estudiantil:

“En esta década se ha triplicado la movilidad internacional de estudiantes para realizar actividades académicas, toda vez que ha pasado de 150 en 2005 a 447 en 2015. En toda la década, 2015 fue el año en que se alcanzó el mayor número de estudiantes en movilidad internacional. No obstante lo anterior, no se alcanzó la meta prevista de 929 estudiantes al año, por lo que a futuro habrá que continuar con los esfuerzos en esta temática” (Universidad de Antioquia-Rectoría y Desarrollo Institucional, 2016).

Los esfuerzos realizados en este sentido se ven reflejados en el aumento de las tasas de intercambios estudiantiles y en la cantidad de programas y de convenios con los que cuenta la comunidad académica y que la Universidad se ha encargado de fomentar y fortalecer:

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

“Los estudiantes de la Universidad de Antioquia pueden participar en los programas de Intercambio, cursando uno o dos semestres, en universidades nacionales o extranjeras, con las cuales se tiene convenio, algunas de ellas en países como Italia, Brasil, Alemania, México, Estados Unidos, Argentina y España entre otros. El programa Sígueme suscrito entre un grupo de once universidades de carácter público y privado del país, tiene como objetivo brindar posibilidades de un mayor enriquecimiento académico y de apertura a una nueva experiencia regional al estudiante, facilitando la movilidad estudiantil. Cada semestre se han incrementado las solicitudes de los estudiantes de la Universidad de Antioquia que desean cursar parte de sus programas en otra institución, sin embargo la de los estudiantes de otras instituciones que desean realizar algunos cursos en la Universidad es fluctuante en los últimos 10 años, posiblemente explicado por la irregularidad en los calendarios académicos. Además de este convenio se cuenta con un número de convenios, cercano a treinta, que permiten a muchos estudiantes cursar asignaturas o semestres completos en otras universidades del país” (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 141-142)³⁹.

Reconociendo positivamente los esfuerzos que se hacen en la Universidad para promover la movilidad internacional, los estudiantes sugirieron mejores estrategias de comunicación para divulgar las oportunidades al respecto (Intervención Taller piloto estudiantes de antropología, 24 de mayo de 2016). Dentro de la comunidad universitaria también se plantea la necesidad de fortalecer no sólo la movilidad externa, sino al interior de la institución en las diferentes sedes y seccionales: “Pensar en la movilidad estudiantil no sólo en el exterior sino también entre las sedes regionales de la Universidad” (Intervención en taller Grupo Directores sedes regionales, 23 de junio de 2016).

Dado que la vida estudiantil está conectada de diversas maneras con la docencia, la investigación, la extensión, el Bienestar Universitario, la democracia y convivencia y la Internacionalización, otros temas relativos a ella serán tratados en esas secciones. En versiones posteriores será posible evidenciar mejor los elementos que constituyen la vida estudiantil en la Universidad de Antioquia.

³⁹ Los datos aquí presentados serán actualizados en una versión posterior de este documento.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

9. Vida del personal administrativo

En este apartado se registra la información relacionada con los avances de la institución para el mejoramiento de la calidad de vida laboral, en la que se incluye el panorama general de los empleados administrativos, el estado de las condiciones laborales, las oportunidades de formación y calificación, y los beneficios que ofrece la institución para el bienestar.

9.1. Panorama general del personal administrativo

A continuación se presenta la variación en el estado de vinculados por tipo de vinculación del personal administrativo durante la vigencia 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 | | | | |
| Fuente de la información: | Sistema SIPE | | | | | | | |

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

| | |
|--|---------------------------------------|
| 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.

9.2. Formación y cualificación

En la Universidad no se cuenta con datos detallados de los niveles de formación del total del personal administrativo, se encuentra la información en imágenes en el sistema de gestión documental, pero no en estructuras de datos que se puedan consultar y agrupar a partir de reportes.

El Plan de Capacitación 2015, tiene como propósito promover la adquisición y ampliación de conocimientos, el fortalecimiento de habilidades y el desarrollo de actitudes del personal vinculado con la Universidad de Antioquia en relación con su rol y en pro del cumplimiento normativo interno y externo. A continuación se presenta el resumen de las actividades formativas.

| INFORME ANUAL 2015 DESARROLLO DE LA FORMACIÓN - RESUMEN- | | |
|---|--|-----------------------|
| Nombre de la actividad | Asistentes | Inversión |
| Programa Básico de Formación (Bienvenida, Preparación para el Rol, Curso de inducción institucional) | 1.165 sin replicar cédula y 3.082 personas realizando varios procesos formativos | \$ 50.952.313 |
| Proyecto Preparación en el Cargo (Lineamientos Institucionales, Necesidades Generales, Específicas, Exclusivas) | | \$ 104.159.444 |
| Convenio EAFIT | | \$ 0 |
| Total | | \$ 155.111.757 |

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

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

9.3. Condiciones laborales y del clima organizacional

“Una de las maneras como la Universidad se preocupa por estimular a sus empleados tiene que ver con los programas que, desde la Coordinación de Desarrollo del Talento Humano, se extienden a las diferentes dependencias académicas y administrativas, con el fin de conformar un plan estratégico que contribuya al mejoramiento del clima organizacional. Dichas acciones son direccionadas teniendo en cuenta las particularidades de cada dependencia para ser más eficientes y asertivos a la hora de proponer las actividades y las dinámicas que permitan el cumplimiento de estos objetivos” (Universidad de Antioquia - Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 412).

Este enfoque se conserva a 2016 y ha trascendido al diseño de una ruta para la gestión del clima en la institución.

Desde el proceso de Desarrollo del Talento Humano, se acompaña en el diseño, ejecución y seguimiento de los planes de intervención de clima organizacional en cada una de las dependencias de la Universidad. Esto da cuenta de la existencia de evaluaciones periódicas que diagnostican la percepción sobre el clima organizacional y consecuentemente señalan caminos de intervención.

Al respecto, de acuerdo a la evaluación de logros del PDI 2006-2016, en el Tema Estratégico 5, el indicador “Lograr situar en 60% el indicador de calidad del clima organizacional” fue de 54,2% a 2015. En el 2015 se continuó con la implementación de la ruta diseñada para la gestión de clima en la Universidad: sensibilización y disposición, diagnóstico cualitativo participativo, diseño de plan de intervención y evaluación.

Cada fase de la ruta implica el desarrollo de actividades que son diseñadas y acompañadas por un equipo interdisciplinario de profesionales de Desarrollo de Talento Humano.

| GESTIÓN DE CLIMA GRUPAL 2015 TIPO DE ACTIVIDAD | 2015 |
|---|------|
| Comunicación y sensibilización | 51 |
| Diagnóstico | 12 |

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

| | |
|--|------------|
| 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.

Este trabajo fue posible gracias a los comités de clima de cada unidad, con el apoyo de 20 estudiantes de pregrado de diferentes universidades, en la modalidad de práctica académica. A continuación se detallan los resultados de esta gestión durante el 2015:

| COBERTURA ESTRATEGIA DE CLIMA | AÑO 2015 |
|--|--------------|
| Número de dependencias que realizan gestión de clima | 34 |
| % COBERTURA | 50% |
| Público objetivo de la estrategia | 2.891 |
| Inversión en recursos | \$94.861.009 |

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

9.3.1. Estímulos y bienestar

La Comisión Evaluadora de Estímulos indagó a través de encuesta, las impresiones y expectativas del plan de estímulos, para definir mejoras a aplicar en la vigencia 2015, estas incluyen: modificar el artículo 5 del Acuerdo superior 412 de 2013, con el fin de que la Comisión sea la que defina el tipo de estímulo a entregar en cada vigencia; ajustar

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

la herramienta de la línea desempeño, no realizar los juegos múltiples y establecer categoría especial para los empleados en las actividades que estaban pendientes de programar de la línea deportiva, no realizar el concurso de decoración de oficinas en la línea artística y cultural, no aplicar la línea de innovación y mejorar la estrategia de comunicación del plan.

Tomando en consideración los resultados de la encuesta, se definió la aplicación del plan de estímulos con las líneas de acción: Desempeño, Deportiva, Artística y cultural.

| 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.

Línea desempeño

Esta línea tiene como objetivo incentivar los mejores desempeños de los empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, de todos los niveles, excepto el nivel directivo, se remitió la herramienta a 32 consejos de facultad, institutos, escuelas o comités primarios según el caso, con el listado de empleados que cumplían con los criterios para la línea de desempeño para que fuera diligenciada. La Comisión Evaluadora decidió que el puntaje de corte para acceder al estímulo por la línea de desempeño era 80 puntos. En la siguiente tabla se presentan los resultados a partir de la aplicación de las condiciones:

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

| Línea de desempeño, año 2015 | |
|------------------------------------|-------|
| ÍTEM | TOTAL |
| Empleados que fueron evaluados | 437 |
| Empleados que obtienen el estímulo | 423 |
| Cobertura línea desempeño | 97% |

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

Línea Deportiva

La línea deportiva busca incentivar el talento deportivo, el cuidado de sí, el juego limpio, la formación ciudadana y el sentido de comunidad que tienen los servidores administrativos en las diferentes disciplinas deportivas en las que participan.

La línea deportiva tuvo en cuenta los juegos internos para empleados, la representación en torneos organizados por ASCUN y Cordeca, los juegos nacionales de Sintraunicol, rumba aeróbica y festival de juegos tradicionales. Desde la Dirección de Bienestar Universitario se enviaron los listados por cada actividad, con un total de 503 empleados que recibieron medallas.

| Línea deportiva, año 2015 | | |
|-------------------------------|-----------------|-------------|
| TIPO DE VINCULACIÓN | No de empleados | Porcentaje |
| Carrera Administrativa | 44 | 18% |
| Libre nombramiento y remoción | 11 | 4.5% |
| Provisionales | 109 | 45% |
| Temporales | 79 | 32.5% |
| TOTAL | 243 | 100% |

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

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Línea artística y cultural

La línea artística y cultural busca incentivar el talento artístico y creativo y potenciar la participación e integración en la vida universitaria de los servidores administrativos en las actividades relacionadas con los ámbitos creativo, artístico y patrimonial. En el año 2015 se contó con los cursos de arte y cultura para el bienestar y, con el ánimo de vincular a los empleados de las regiones, se diseñó el concurso “Proyecta tu región”, enmarcado en los 20 años de Regionalización, con el apoyo de la profesora Donna Zapata, coordinadora del Programa de Integración TIC y la Dirección de Regionalización.

Los empleados conformaron equipos y realizaron un vídeo casero de máximo 5 minutos que reflejara la manera en que la Universidad ha transformado la región.

| Línea artística y cultural, año 2015 | | |
|--------------------------------------|-----------------|------------|
| TIPO DE VINCULACIÓN | No de empleados | Porcentaje |
| Carrera Administrativa | 11 | 46% |
| Libre nombramiento y remoción | 4 | 17% |
| Provisionales | 6 | 25% |
| Temporales | 3 | 13% |
| TOTAL | 24 | 100% |

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

En esta vigencia la Comisión realizó un reconocimiento especial a dos servidores de las Regiones que recibieron los siguientes premios de periodismos:

- Premio Nacional de Periodismo Simón Bolívar 2015, en la categoría crónica-radio.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

- Premio CIPA (Círculo de Periodistas y Comunicadores Sociales de Antioquia) a la Excelencia Periodística en la categoría mejor trabajo en radio al programa radial "Molina Vive".

A través de la Dirección de Bienestar, la universidad ofrece una serie de programas que se describen a continuación:

| Descripción | Cantidad | Recursos |
|---|----------|---------------|
| Becas y apoyos de formación para empleados no docentes y sus hijos | 715 | \$139.206.135 |
| Apoyos empleados no docentes para movilidad, estudio y participación en eventos | 65 | \$49.983.005 |

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

Entre los elementos más destacables, se citan dos de los programas mejor calificados por los empleados docentes y trabajadores: el programa de salud, que constituye parte del sistema de seguridad social para sus empleados; y las facilidades de créditos de los Fondos de Bienestar, para suplir sus necesidades en vivienda, consumo y calamidad. Así mismo, los empleados, previo cumplimiento de requisitos de norma, tienen acceso a programas deportivos, recreativos y de formación, becas, alimentación, los cuales son reconocidos y bien valorados. A continuación se presentan algunos datos de los beneficios que reciben estos estamentos:

| Promoción de la salud y prevención de la enfermedad, 2015 | | |
|---|----------|---------------|
| Descripción | Cantidad | Recursos |
| Usuarios del Programa de Salud Psicofísica para empleados y jubilados (PROSA) en Orientación y Asistencia | 385 | \$150.000.000 |
| Participantes de actividades formativas de PROSA | 180 | \$2.750.000 |

Fuente: Dirección de Bienestar Universitario, 2015.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

| Formación y participación cultural, 2015 | | |
|---|----------|--------------|
| Descripción | Cantidad | Recursos |
| Empleados participando en cursos de formación en arte y cultura | 385 | \$31.173.450 |

Fuente: Dirección de Bienestar Universitario, 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 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.

Se considera que hacen falta mecanismos que brinden garantías salariales también al personal administrativo, pues uno de los problemas más graves es que los niveles de remuneración para este personal no son competitivos con relación al medio. También, se considera que existe una política débil y los recursos son insuficientes para capacitar a empleados no docentes en el desarrollo de competencias laborales (Intervención del público en Rendición de Cuentas de la Rectoría, 25 de mayo de 2016).

En este marco, el tema de la estabilidad laboral constituye una preocupación el personal administrativo:

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

"Estímulo, estabilidad, cuando vi el diagnóstico interno no vi la palabra estabilidad. Somos los ocasionales, de cátedra o temporales la mayoría de la universidad. Si no tenemos una estabilidad eso afecta a la calidad de vida del docente. Yo hablo una estabilidad sin masacre laboral, yo soy provisional con 18 años en la universidad, soy egresado, a pesar de ser provisional, pero el temporal no tiene las mismas ventajas, ahí se va dañando la calidad de vida por la incertidumbre" (Intervención Encuentro preparatorio con personal administrativo, 29 de julio de 2016).

Dentro del componente Bienestar Universitario se aportan las variables relacionadas con los procesos de Formación y Gestión de la convivencia del personal de la universidad así:

| Apoyos Comité de cofinanciación | | |
|---|---------------|----------------|
| VARIABLES | Dato | |
| # de apoyos a solicitudes aprobadas por el comité de cofinanciación | 68 | |
| # de apoyos efectivos entregados por el comité de cofinanciación | 65 | |
| Valor económico de los apoyos entregados por el comité de cofinanciación | \$ 49.983.005 | |
| Formación para el desarrollo del talento humano | | |
| DESCRIPCIÓN | Cantidad | Recursos |
| Participantes en el Plan de Capacitación Institucional . Liderado por la Coordinación de Desarrollo del Talento Humano * | 1.165 | \$ 155.111.757 |
| Nota: *El valor 1165 corresponde número personas sin replicar y realizando varios procesos formativos son 3082 personas | | |
| Catedra abierta Desarrollo del Talento Humano | | |
| DESCRIPCIÓN | Cantidad | Recursos |
| Personas que participan en la sesión de Catedra Abierta de Talento Humano* | 241 | \$ 7.781.710 |
| *Esta ejercicio académico convoca a toda la comunidad interna y externa de la Universidad de Antioquia | | |
| Gestión de la Convivencia | | |
| DESCRIPCIÓN | Cantidad | Recursos |
| Personas que participan en actividades de Gestión de Clima Grupal en la Universidad. | 2.891 | \$ 94.861.009 |

Fuente: Dirección de Bienestar Universitario, 2015.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

9.3.2. Modalidades de Contratación

La dinámica, desarrollo y crecimiento de los procesos misionales de la Universidad ha exigido un soporte administrativo pertinente y de calidad, lo cual no sólo implica el contar con una planta de cargos administrativos suficiente y cualificada, sino con una planta de temporales que le permita apoyar o complementar de forma transitoria, los requerimientos de capacidad de los diferentes procesos, áreas o instancias de la Universidad. De igual manera y con el fin de ejecutar los proyectos necesarios para el cumplimiento de las obligaciones contraídas en contratos o convenios suscritos con diferentes entidades públicas o privadas, la Universidad cuenta con el apoyo de entidades de las cuales hace parte, entre ellas, la Fundación Universidad de Antioquia y la Corporación Interuniversitaria de Servicios (CIS), lo cual le permite a la institución, vincular personal temporal y contratar la prestación de servicios personales para suplir necesidades transitorias, acorde con la ley y la normativa interna.

Desde el año 2014 y en el marco de una política de prevención del daño antijurídico y minimizar los riesgos que pueden significar la contratación o vinculación inadecuada de personal para suplir necesidades transitorias en la Universidad, fue necesario establecer definiciones, políticas, procedimientos y controles aplicables a esta materia, de tal forma que las actuaciones estén acorde con los requerimientos que establecen la ley, la normativa de la Universidad y los procesos misionales y administrativos.

Hoy a pesar de los lineamientos definidos por la Institución para la materia, se presentan inquietudes frente al tema, mayormente con la contratación de personal por medio de la CIS. Específicamente el Comité Técnico de Contratación de la Universidad ha expresado preocupación por el uso de esta figura y sus ventajas y desventajas frente a una vinculación temporal y las diferencias salariales entre las mismas.

Con el Estatuto General (Acuerdo Superior 1 del 5 de marzo de 1994), se reestructuró la planta de empleos definida por el Acuerdo Superior 7 de 1980, y se definió una nueva estructura organizacional para la Universidad, sin aumento de plazas. Posteriormente, con el crecimiento de las actividades académicas y administrativas, las dependencias universitarias presentaron proyectos de reestructuración a la luz del Estatuto General, en los que se establecían mayores requerimientos de personal.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Las anteriores circunstancias condujeron a la Universidad a la creación de una nueva figura de vinculación que le permitiera apoyar de una manera transitoria la gestión de los nuevos procesos y proyectos, sin los limitantes de una contratación por servicios, y con el ánimo de ejercer un mayor control sobre la actuación del personal.

El Acuerdo Superior 115 del 19 de mayo de 1997, el cual fue modificado por el Acuerdo Superior 311 del 13 de diciembre de 2005, autorizó la vinculación de personal supernumerario para actividades transitorias, mientras se definía una nueva planta de empleos para la Universidad.

Con la expedición de la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, por la cual se establecen las normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones, la Universidad de Antioquia encontró el medio para normalizar la situación del personal supernumerario que estaba vinculado, mediante la adopción de la figura de empleos temporales que se ajusta a la tipificación de empleos que hacen parte de la función pública y, a la vez, le permitió tomar decisiones en torno de la situación de los Supernumerarios.

A la luz de lo establecido en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004 y en el Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, mediante el acuerdo superior 323 de agosto 29 de 2006, el Consejo Superior Universitario creó una planta de empleos temporales de quinientas (500) plazas, las cuales se deben proveer gradualmente de conformidad con las necesidades que se presenten en las dependencias; teniendo en cuenta que para cada caso se deberá contar con el aval de un estudio técnico adelantado por la Oficina de Planeación, hoy Desarrollo Institucional.

Para el año 2013, Desarrollo Institucional adelantó el estudio de la primera fase de la iniciativa denominada “Fortalecimiento de la Planta de Empleos de la Universidad”, de la cual se derivó la conversión de 62 plazas temporales en plazas propias de la planta de empleos oficial de la Universidad (Resolución superior 1890 de noviembre de 2016). Igualmente el estudio dio paso a la activación de 15 plazas vacantes que no tenían asignación presupuestal. El resumen de los resultados se expone a continuación:

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

| Nivel | Plazas creadas | Plazas vacantes habilitadas | Plazas suprimidas |
|-------------|----------------|-----------------------------|-------------------|
| Profesional | 43 | 26 | 7 |
| Técnico | 19 | 11 | 1 |
| Asistencial | | | 7 |
| Total | 62 | 37 | 15 |

Fuente: Universidad de Antioquia - Desarrollo Institucional, 2013.

En el mes de febrero de 2016, Desarrollo Institucional llevó a cabo el estudio de una segunda fase de la iniciativa “Fortalecimiento de la Planta de Empleos de la Universidad”, de la cual se derivó la recomendación de convertir 29 vinculaciones temporales como parte de la planta de empleos oficiales de la universidad y la activación de 5 vacantes sin presupuesto. Esta propuesta está pendiente de viabilidad financiera por parte de la Institución.

La situación actual de la planta de empleos temporales, se muestran en la siguiente tabla:

| Tabla Vinculaciones Temporales por nivel y categoría | | | | | |
|--|-------------|---------|-------------|-----------|-----------------|
| Categoría | Asistencial | Técnico | Profesional | Directivo | Total |
| 1 | 11 | | 82 | | 93 |
| 2 | 86 | 2 | 84 | | 172 |
| 3 | 48 | 34 | 29 | | 111 |
| 4 | 59 | 2 | 8 | | 69 |
| 5 | 10 | 3 | 4 | | 17 |
| 6 | 19 | 14 | 23 | 1 | 57 |
| 7 | | | 1 | | 1 |
| 8 | | | 2 | 1 | 3 |
| Total general | 233 | 55 | 233 | 2 | 523 |
| Porcentaje | 44,6% | 10,5% | 44,6% | 0,4% | |
| Costo año adicional de la propuesta frente a los costos actuales de las vinculaciones temporales a convertir | | | | | 200.95 6.772 |

Fuente: Universidad de Antioquia - Dirección de Desarrollo Institucional, 2016.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Del análisis anterior, puede concluirse que para la dinámica de la Universidad, la actual planta de empleos temporales es insuficiente.

Con base en los diagnósticos adelantados, se concluye que es importante:

- Avanzar en la iniciativa de fortalecimiento de la planta de empleos de la Universidad, buscando con ello regularizar la situación laboral del personal transitorio (Temporal y CIS) con la Universidad, para lo cual es indispensable buscar las fuentes de financiación que lo permitan.
- Fortalecer las políticas de contratación de personal para proyectos que adelantan las dependencias académicas.

10. Internacionalización

“En cumplimiento de su misión y con base en el principio de la universalidad contemplado en el artículo 8 de sus estatutos, la Universidad institucionaliza el papel internacional de su quehacer académico y científico, como parte esencial de su desarrollo curricular, cultural y social. La inserción de la Universidad en el contexto internacional, entendida como interacción, se ejercerá a partir del reconocimiento de su realidad y de su presencia en escenarios donde se requieran sus aportes y se haga, a su turno, receptiva de los producidos en los diferentes campos del conocimiento, preservando, en todo caso, su identidad y autonomía” (Estatuto General, Título adicionado Título adicionado por el Acuerdo Superior 191 del 5 de marzo de 2001).

La internacionalización para la Universidad de Antioquia se ha convertido en un eje transversal a los procesos académicos que en ella se llevan a cabo. En el contexto externo aparecen las dinámicas de la globalización y de lo que algunos llaman la sociedad digital y del conocimiento, lo que le exige a la Universidad su preparación para participar en ellas (Ver Contexto Externo Versión 1, julio de 2016).

Este interés expresa la necesidad de crear, mejorar y fortalecer las relaciones con universidad y organizaciones internacionales que le posibiliten la divulgación y visibilización de las actividades institucionales y la articulación de la Universidad con procesos académicos globales, de docencia, investigación y extensión.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

“Aunque la Universidad de Antioquia ha estado aventajada en materia de internacionalización en algunas de las dimensiones señaladas, otras todavía tienen un desarrollo incipiente, o que no se extiende a todos los programas y funciones. Las distintas dimensiones de la internacionalización deben ser objeto de mayor desarrollo, por lo que se requieren en este sentido, planes institucionales de carácter transversal que incluyan entre otros aspectos, las necesidades de las unidades académicas” (Vásquez *et. al.* 2013).

“La Universidad debe continuar con los esfuerzos, potenciarlos y repotenciarlos porque la internacionalización es incipiente en la U” (Intervención Comité de asuntos estudiantiles de pregrado, 7 de junio de 2016).

Dentro de las líneas de análisis prospectivo se plantea que la universidad

“Debe implementar estrategias para establecer lazos de cooperación que le permitan una mayor comprensión de los problemas, así como la definición de alternativas de solución a través de ejercicios y reflexiones investigativas en colaboración; ofertar programas y titulaciones conjuntas; propiciar la movilidad estudiantil y profesoral; o incluso, la apertura de sedes en dichos países. Un aspecto en que deberá ponerse especial cuidado es cómo usar los conocimientos acumulados en la esfera global, en la solución de los problemas de carácter local” (Vásquez Cárdenas, López Noriega, Rojas Bermeo, Arévalo Navarro & González Sánchez, 2013).

Con relación a estas proyecciones, la Universidad ha buscado establecer mecanismos que le faciliten sostener la movilidad, entrante y saliente, de actores institucionales como los estudiantes, los investigadores y los docentes, garantizando la participación en la escena internacional. Pero también, desde las últimas direcciones de Relaciones Internacionales se ha buscado superar la visión de la internacionalización sólo en términos de movilidad profesoral y estudiantil. La Internacionalización deberá ser transversal al currículo en función de “formar ciudadanos del mundo” (Intervención Directora de Relaciones Internacionales, 16 de junio de 2016).

Ahora bien, la Internacionalización no ha contado con los recursos económicos suficientes para emprender con más contundencia sus propósitos (Entrevista Directora de Relaciones Internacionales, 9 de agosto de 2016). Se identifica una presencia diferencial de la Internacionalización en las diferentes unidades académicas, en algunas auxiliares administrativas apoyan a un profesor encargado del tema en la unidad y en

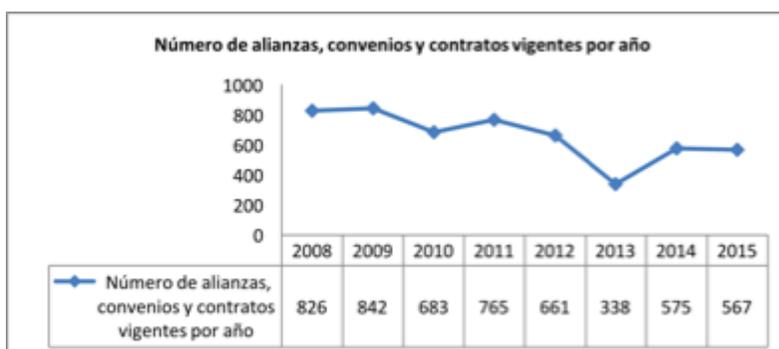
Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

otras, hay coordinadores exclusivamente dedicados al tema (Observación Taller Grupo de coordinadores de Relaciones Internacionales, 15 de julio de 2016).

10.1. Cooperación internacional

En términos de visibilidad, un asunto que ha avanzado es el aumento de la cantidad de artículos publicados en revistas de alto impacto y la consolidación de los mecanismos de intercambio académicos entre estudiantes, investigadores y docentes; sin embargo, quedan cosas por hacer como la movilidad entrante de estudiantes de posgrado.

Los indicadores institucionales con relación al número de alianzas, convenios y contratos por año, muestran la siguiente variación:



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

En cuanto a proyectos aprobados de cooperación internacional científica, se reportaron 77 proyectos durante 2014, y un crecimiento a 83 proyectos durante 2015 (Universidad de Antioquia - Gestión y resultados sociales 2015).

La generación de redes colaborativas es una de las formas en las que la universidad se abre espacio internacional. La consolidación de agendas de trabajo conjunto entre los profesores de la universidad y sus pares internacionales ha sido uno de los propósitos de

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

la universidad en tanto esa es otra de las formas en las que se pone en circulación el conocimiento generado por los investigadores⁴⁰. La participación del profesorado en redes cooperativas se ha hecho efectiva en 30 redes internacionales durante el periodo de observación, de las cuales 12 corresponden al Área de Ciencias Exactas y Naturales, 7 al Área de la Salud, 4 al Área de Ciencias Sociales y Humanas, y 7 combinan por lo menos dos de las tres áreas mencionadas (Universidad de Antioquia - Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 182-184).

“En el periodo de análisis se da cuenta de la participación de la Universidad en 87 redes, consejos, comités y mesas interinstitucionales académicas, científicas y culturales, 71 de ellas nacionales, y 30 internacionales. La Universidad participa igualmente en una diversidad de proyectos de cooperación internacional al desarrollo, y vincula activamente recursos y buenas prácticas de la cooperación, con necesidades del territorio (Universidad de Antioquia - Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 247-248).

También en los últimos años, la Universidad ha consolidado programas que no solo dan a conocer los convenios con otras universidades, sino que fortalece el diálogo intercultural: el Programa “De País en País” se convirtió en una estrategia de construcción de alianzas académicas e investigativas internacionales, que promueve la movilidad académica estudiantil y de profesores en doble vía. De igual manera, se han aumentado los convenios para promover la formación doctoral y post-doctoral con otras universidades, además se ha tenido una apuesta importante en la doble titulación o titulación conjunta de programas de posgrados a nivel internacional (Universidad de Antioquia - Rectoría y Desarrollo Institucional, 2016).

10.2. Movilidad entrante y saliente

La continuidad de los programas y de las campañas informativas sobre la internacionalización de la universidad ha posibilitado que la comunidad académica cuente cada vez con más posibilidades de hacer intercambios, de obtener una doble

⁴⁰ Los datos que se presentan son indicativos de la situación en 2011. Se prevé su actualización para la segunda versión de este documento.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

titulación o de hacer pasantías de investigación mediante los convenios que se han generado en los últimos años. “De acuerdo con las observaciones de los pares, “hay una sostenibilidad en los programas de acercamiento intercultural internacional” y una ampliación de las relaciones internacionales” (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 141-142).

La movilidad entrante y saliente es uno de los énfasis del proyecto de internacionalización de la Universidad en el que todas las unidades académicas se han visto involucradas. El intercambio se ha convertido en una de las fortalezas que hace que el proyecto sea cada vez más exigente, resaltando otras fortalezas académicas e investigativas y ampliando el panorama de las cosas por mejorar en la Universidad.

Los datos concernientes a este campo de acción de internacionalización ya se presentaron en las secciones de Vida Profesor, Vida estudiantil y en Docencia. Sin embargo, vale la pena señalar que se han identificado problemas en los trámites administrativos y en el acceso a derechos estudiantiles para los estudiantes extranjeros en la Universidad de Antioquia (Entrevista Directora de Relaciones Internacionales, 9 de agosto de 2016)⁴¹.

10.3. Dominio de una segunda lengua

Si bien la universidad cuenta con un aumento en gran parte de los indicadores de internacionalización, uno de los elementos en los que muestra mayor rezago es en el dominio de lenguas extranjeras, particularmente inglés. La evaluación realizada por los pares (Consejo Nacional de Acreditación, 2012) muestra la existencia de avances en la “adopción institucional de requisitos y competencias en lenguas extranjeras” y un “crecimiento de la oferta de idiomas del Programa Multilingua”. Sin embargo, persisten bajos indicadores de bilingüismo tanto en los estudiantes como en los docentes.

⁴¹ Se tiene previsto un taller con estudiantes de movilidad entrante y saliente.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

La universidad estableció con el Acuerdo Académico 467 del 4 de diciembre de 2014, la Política de Competencia en Lengua Extranjera para los estudiantes de pregrado de la universidad, la cual determina⁴²:

“Artículo 2. Fijar el idioma inglés como lengua extranjera para desarrollar en la Universidad de Antioquia en todos los programas académicos de pregrado, en cualquiera de sus modalidades de formación, con el fin de mejorar el nivel de desempeño de los estudiantes, facilitar la interacción con el mundo académico y científico, incrementar la eficiencia terminal en el pregrado, fortalecer las posibilidades de acceso al mercado laboral, y lograr una mayor competitividad de los egresados de la Universidad” (Acuerdo Académico 467 del 4 de diciembre de 2014).

En cuanto a los posgrados y las especializaciones médico-quirúrgicas y clínicas, maestrías y doctorados, el Acuerdo Académico 493 del 3 de diciembre de 2015 reglamenta el requisito de lengua extranjera. En los procesos de transformación curricular se prevé la inclusión de los 5 niveles de inglés, aunque también se reconocerán a los estudiantes que así lo escojan su competencia en otras lenguas. Sin embargo, a pesar de la obligatoriedad de acreditación de una lengua extranjera como requisito para el pregrado, no ha tenido el impacto esperado y continúa siendo uno de los ejes problemáticos para que la universidad genere una articulación positiva en las redes internacionales: “El “unilingüismo” mata a la Universidad, y no sólo pensando en el inglés, sino incluso en las lenguas muertas. La diversidad implica pensarse como proyecto intercultural. Hay una excesiva escolarización” (Intervención en CODI, 7 de junio de 2016).

En este punto es importante señalar la productiva discusión que se generó alrededor de la segunda lengua para programas únicos como el de la Licenciatura de la Madre Tierra en Educación.

11. Gobierno, democracia y convivencia universitaria

En general, “la respuesta de las universidades a los requerimientos de mayor cobertura, calidad y pertinencia, depende en gran medida de la capacidad de gobierno de las instituciones” (UNESCO 2008, citado por MEN), coligada a una sociedad que participa.

⁴² Para la segunda versión de este documento se prevé incluir información detallada del proceso de implementación de la política.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Esto coincide con uno de los principales retos señalados en el contexto externo y en las tendencias de educación superior (Ver Documento Diagnóstico Externo Versión 1_ Julio de 2016).

En la Universidad se identifican como temas de reflexión para la gobernabilidad: las características del gobierno y de los procesos de toma de decisiones, la democracia y la participación en la Universidad, los marcos de acción que posibilitan o no las normas universitarias, el uso del espacio público de la Universidad para fines diferentes a los misionales y las percepciones de seguridad, especialmente en el campus central.

11.1. Gobierno, democracia y participación

Hay una demanda creciente y permanente de la comunidad universitaria por la apertura de espacios democráticos que posibiliten la participación activa en torno a los temas estratégicos de la vida universitaria, en ese sentido, tanto la Mesa Multiestamentaria como la Junta de Asoprudea, la Asamblea de Profesores y Aspudea, han realizado eventos que promueven la reflexión en torno a este tema. Pero además, como lo señala una estudiante, es necesario ampliar los espacios de participación en las regiones: “Se deben crear espacios de participación para los estudiantes de las sedes regionales y debe haber un reconocimiento por las asambleas” (Comentario en DRP con Estudiantes Sede regional de Yarumal, 17 de junio de 2016).

En efecto,

“En el plano del gobierno institucional el desafío para las universidades es encontrar un principio de legitimidad que genere y mantenga la creencia en que la organización cuenta con estructuras y procesos apropiados para adoptar decisiones, manejar demandas del entorno y adaptarse e incidir sobre él por medio de sus capacidades internas de acción. En el plano de la gestión, en tanto, el desafío es encontrar un principio de efectividad que facilite implementar cotidianamente las decisiones estratégicas y administrar la organización de manera que se asegure la continuidad de sus funciones, obtener los recursos necesarios para ella y producir resultados satisfactorios para las diversas partes interesadas en medio de un entorno turbulento y a veces hostil” (Brunner, 2011, p. 139).

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Acosta (2014) sostiene que la gobernabilidad es la capacidad de la Universidad para atender las demandas internas y externas; las primeras provienen de la comunidad académica, bien sea por las entidades que los representa o por exigencias de tipo profesional o académico; y las segundas provienen de los requerimientos de entes externos, como los gubernamentales que las expresan a través de políticas públicas.

En el caso colombiano, el Ministerio de Educación Nacional define el Gobierno Universitario como “aquella estructura que ejerce la actividad de conducción, dirección y administración de la institución de educación superior”. Define también la Gobernabilidad como “la capacidad de gobernar de quienes ejercen la dirección de la institución de educación superior, cuyo fin es cumplir la misión encomendada, como libre ejercicio de la autonomía” (MEN, 2010).

No hay consenso en modelos particulares para gobernar las instituciones de educación superior, ellos se ven diferenciados gracias a múltiples factores de orden político, filosófico, geográfico y de autoridad, entre otros, que dejan como resultado un amplio abanico de soluciones y de formas de intervención. “En la Universidad conviven visiones contrapuestas del mundo, el conflicto le es propio y las discrepancias se tramitan con el diálogo argumentado” (PAI 2015-2018, 2015, p. 21).

“Por gobernanza se entiende aquí la manera en que las instituciones se hallan organizadas y son operadas internamente –desde el punto de vista de su gobierno y gestión–, y sus relaciones con entidades y actores externos con vista a asegurar los objetivos de la educación superior” (Brunner, 2011, p. 137).

El proyecto de investigación elaborado por el Instituto de Estudios Políticos de la Universidad de Antioquia, bajo el nombre “Caracterización y Análisis del Gobierno Universitario de la Universidad de Antioquia”, expone como una de sus principales conclusiones que:

“Activar mecanismos participativos y dialógicos para la toma de decisiones tendría efectos políticos democratizadores de la vida universitaria que, sin duda, transformaría la cultura política dentro y fuera de la universidad, toda vez que sería la oportunidad de examinar los problemas de interés colectivo, exponer y escuchar puntos de vista particulares y gremiales sobre los mismos, visibilizar intereses diversos y, por tanto, crear

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

un escenario en el que la interacción de intereses (incluso divergentes) pueda darse de manera institucionalizada” (Hurtado Galeano, 2015, p. 185).

Leopoldo Múnera, refiriéndose a lo político, en su presentación en el seminario “Democracia, representación y participación en la universidad pública” (2016), acomete la importancia “de un gobierno que permita la construcción de un sentido compartido”. Inspira “la formación de consensos en condiciones de libertad, y equidad y de acuerdo con reglas de juego predefinidas para intentar construir una voluntad común”. Por su parte, el Estatuto General de la Universidad establece que “La Universidad se reconoce como espacio de controversia racional, regida por el respeto a las libertades de conciencia, opinión, información, enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra, orientadas por las exigencias de los criterios éticos que se traducen en una real convivencia universitaria” (1994, p. 13).

En igual sentido, el Instituto de Estudios Políticos, a través de su proyecto de Observatorio de Análisis de Entorno y Prospectiva Educativa Institucional de la Universidad de Antioquia, afirma que:

“En el contexto actual universitario, la construcción democrática de la participación y la convivencia constituye un desafío para el sistema educativo superior, en tanto este debería servir como sustrato, como territorio para el aprendizaje y la interiorización de hábitos, actitudes y acciones que favorezcan la construcción y reconstrucción de valores democráticos referidos a la exposición y socialización de argumentos razonables sobre los diversos intereses, visiones de mundo y perspectivas teóricas y de acción política que confluyen en una comunidad de discurso como la universitaria”.

“Pensar y repensar la convivencia en la Universidad implica reflexionar en torno a la diversidad de sujetos sociales de la que se compone, quienes dotados de voluntades y capacidades para actuar, entre la libertad y la responsabilidad, tratan de enfrentar un mundo signado por una pléyade de heterogeneidades culturales, políticas y económicas provistas de lógicas disímiles y complejas, lo cual demanda que la construcción educativa y científica que la Universidad encierra en tanto patrimonio cultural sea asumida como una tarea de formación de sujetos incluyentes. Igualmente, la Universidad debe favorecer la formación de una conciencia que contribuya en la construcción y sostenimiento de valores morales, culturales, políticos y materiales en la sociedad, pues

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

aunque la Universidad exprese en buena medida las contrariedades que se instalan en el seno mismo de la sociedad, dispone de franjas y signos propicios, científicos, tecnológicos y culturales, que pueden estimularse en beneficio del cambio para sí misma y la sociedad en general” (Gil Ramírez, 2011, p. 248-249).

Otra reflexión que ha surgido con fuerza es la conformación de los órganos de gobierno universitario. En nuestro caso, es el Consejo Superior Universitario quien elige al Rector, los/las Decanos/as y Directores/as, y en principio lo hace en consideración con su papel representativo de los distintos actores académicos, gubernamentales y de la sociedad. El profesor Soto Lombana, exdecano de la Facultad de Educación, hace una reflexión sobre la elección de los decanos, particularmente:

“Mientras en la Universidad de Antioquia los decanos son designados por el Consejo Superior Universitario (CSU), en la Universidad Pedagógica Nacional es el rector quien designa a los decanos. Mientras en la Universidad de Antioquia los decanos no son subordinados del rector, en la Universidad Pedagógica Nacional los decanos si están subordinados al rector. La diferencia en estos dos modelos administrativos tiene grandes implicaciones en el gobierno universitario” (Soto Lombana, 2016).

Sostiene además

“Que el modelo de designación de decanos que tiene la Universidad de Antioquia es digno de defender; está fundamentado en indicadores objetivos como la hoja de vida y la propuesta de gobierno de los candidatos; lastimosamente la consulta a los estamentos no tiene un peso específico en la elección, más allá de indicarle al representante profesoral por cuál candidato deben votar (estudiantes y egresados tienen escasa participación en la consulta). Lo cierto es que en la Universidad de Antioquia es el CSU el máximo órgano de dirección que tiene la responsabilidad de elegir a los decanos y es deber de los decanos articularse con las iniciativas del rector y de común acuerdo empujar en la misma dirección los planes de acción y de desarrollo que aprueba el CSU” (Soto Lombana, 2016).

Sobre este particular, algunas conclusiones del estudio de Caracterización y Análisis del Gobierno Universitario de la Universidad de Antioquia, son:

“- ... Los universitarios tanto como la normatividad identifican en general una estructura de gobierno en la cual el Consejo Superior es el máximo órgano. No obstante, también

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

en términos generales esa identificación de la estructura institucional del gobierno, no agota —pero forma parte de— los criterios de legitimidad que se usan por los universitarios. Es decir que la existencia de una estructura de gobierno universitario claramente definida por la Ley, y el conocimiento general de esa estructura no implican su reconocimiento en el sentido más valorativo del término. Pero también hay que decir que esa falta de reconocimiento de la estructura o inclusive las imputaciones de ilegitimidad que se dirigen a ella, no implican la negación, desobediencia o desacato generalizado de aquella estructura o de ese gobierno.

- Los estudiantes en particular, son insistentes en señalar una desconexión entre el gobierno y la comunidad universitaria, “porque se trata de un gobierno “cerrado” o de poco diálogo”. La desconexión o descoordinación a la que aluden los actores entrevistados se da en dos vías: en primer lugar, una descoordinación vertical entre los órganos de mayor jerarquía, tales como el CSU, el CA y la Rectoría y las de nivel medio y micro, como los consejos de facultad, las jefaturas y direcciones de escuelas e institutos.

- Esa tensión entre la esencia académica y la función administrativa de la Universidad, nos lleva a plantear que es claro que todos los órganos del gobierno universitario deben vérselas con asuntos administrativos que de una u otra forma comprometen los objetivos y logros académicos de la Universidad. Por eso no basta con decir que el CA deberá restringir sus acciones a lo estrictamente académico; pero es evidente que la “impresión sobre el gobierno” y el propio proceso de gobierno, requieren que en la universidad se discuta y se precise qué se entiende por función académica. De esa definición sobre el sentido de lo académico seguirá dependiendo la comprensión de otros problemas como aquellos referidos a la relación del CA con las facultades y dependencias académicas, y la relación del CA con el CSU.

- Una vez realizado el examen del gobierno universitario a través de la actuación de sus tres órganos principales, la tarea podría completarse con el abordaje de la función de gobierno que se ejerce en las facultades, departamentos e institutos; pero también cuando se revise la estructura de funcionamiento y la incidencia que tienen todos aquellos comités que apoyan a los órganos de gobierno, pues como este estudio lo deja insinuado en ellos se han delegado funciones de asesoría en aspectos trascendentales para la toma de decisiones sobre los ejes misionales y sobre la dinámica administrativa de la Universidad. Se trata de un debate que aplicado al gobierno de las universidades implica que para cualificar la democracia universitaria, es necesario que estas

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

instituciones más que gobernadas por un sujeto de gobierno (Rector, CSU), lo sean por un sistema de gobierno, en el que los actores universitarios, la sociedad, las agremiaciones y organizaciones puedan participar en la toma de decisiones políticas para la universidad” (IEP, 2015, p. 184).

Aguilar (2006, citado por Acosta, 2014) afirma que “La gobernanza institucional se define como una capacidad organizacional, de gestión y coordinación, en la que una comunidad es capaz de acordar objetivos comunes, coordinar acciones para alcanzarlos y generar las estrategias institucionales más adecuadas para conseguirlos”. “El núcleo analítico tiene que ver con los procesos de gestión y coordinación de la acción del gobierno universitario, es decir, con los procedimientos y las estructuras administrativas y organizativas que articulan la acción del gobierno universitario con la de otros actores de la institución” Acosta (2014).

El Plan de Acción anterior 2012-2015, “Una Universidad de calidad, comprometida en la construcción de una sociedad equitativa, solidaria y educada”, establece un capítulo específico para “Mejorar la gobernabilidad de la Institución”, el cual se orienta a iniciativas relacionadas con la actualización de la norma, políticas de gobierno, cultura de lo público, sistema de comunicaciones, entre otros. Propuso un modelo de medición, a partir de algunas variables como voz y rendición de cuentas, participación y representación, estabilidad institucional y visibilidad, y transparencia.

La Escuela de Gobierno ha jugado también un papel relevante en el proceso, cumpliendo con la tarea de formación y actualización en los temas de gestión universitaria a todos los nuevos equipos de dirección, que llegan tanto a las unidades académicas como a las administrativas.

El nuevo Plan de Acción 2015-2018, “Una Universidad pluralista, transformadora y comprometida con la calidad”, dispone también el objetivo estratégico “Consolidar el gobierno universitario para la academia y la cultura”, con base en la siguiente reflexión:

“la implementación formal de prácticas de buen gobierno universitario en los centros de educación superior y en la Universidad de Antioquia, tiene unos retos especiales que se desprenden de una característica esencial consistente en la participación de personas que se congregan en torno a intereses misionales comunes relacionados con el

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

conocimiento, sus formas de generación y transferencia, y las demás acciones académicas que de allí se desprenden” (Universidad de Antioquia - Plan de Acción 2015-2018, p. 43).

Por ello, propone “emprender reformas para modernizar la organización académico administrativa”, bajo el supuesto de que la Universidad no puede ser “líder intelectual del desarrollo si no se cuenta con una institución moderna, flexible, y descentralizada”. Entre otras, identifica los siguientes como objetivos a este respecto:

- Potenciar la racionalidad en el gasto sin sacrificar los objetivos institucionales
- Mejorar la gestión de recursos y la transparencia en su ejecución
- Fortalecer la planeación universitaria
- Avanzar en la modernización administrativa
- Realizar la gestión universitaria con calidad jurídica
- Fortalecer la comunicación institucional
- Fortalecer la política de racionalización y uso de los espacios universitarios para la academia y la cultura
- Mejorar la convivencia universitaria (Universidad de Antioquia - Plan de Acción 2015-2018).

En otras Universidades se han emprendido esquemas distintos de toma de decisiones (Entrevista Rector Universidad Pedagógica, 7 de julio de 2016). Por ello, los universitarios en conjunto han llamado la atención sobre la necesidad de revisar este tema en la Universidad de Antioquia.

11.1.1. Representación en el Consejo Superior Universitario, Consejo Académico y Consejos de unidad académica

Según el Estatuto General, expedido mediante el Acuerdo Superior 1 del 5 de marzo de 1994, el Sistema de Gobierno de la Universidad tiene como su ente máximo el Consejo Superior Universitario y está conformado de siguiente manera:

“Artículo 28. Órganos de Gobierno. El Consejo Superior Universitario, el Consejo Académico, la Rectoría, los Decanos y Vicedecanos, los Consejos de Facultad, los Directores de Instituto y de Escuela, los Jefes de Departamento Académico y de Centro,

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

y los demás Consejos, Comités y autoridades que establezcan los estatutos y los reglamentos de la Institución, ejercen el gobierno de la Universidad”.

En el Consejo Superior existe la representación de los egresados, de los profesores y de los estudiantes (artículo 29), así como en comités y en Consejos de Facultad, Escuela o Instituto, igual que los profesores y los estudiantes: “La Universidad reconoce y fomenta los mecanismos de asociación de sus egresados. El egresado participa en el Consejo Superior, en los Consejos de Facultad, y en los Comités y comisiones que los órganos de gobierno de la Universidad definan” (Artículo 98).

La elección de los estudiantes y de los profesores se hace mediante votación universal, directa y secreta para períodos que varían entre dos y un año. En el caso de los egresados, ellos son designados o elegidos por sus asociaciones. La participación del representante profesoral en el Consejo está dada por el cumplimiento de los siguientes requisitos:

“Artículo 29, Parágrafo 2. Quien aspire a ser representante del profesorado en el Consejo debe, en la fecha de la elección, ser de dedicación exclusiva o de tiempo completo; tener en el Escalafón la categoría de profesor asociado o titular; haber estado vinculado en forma continua como profesor de la Universidad durante los últimos cinco años, con una dedicación no inferior a medio tiempo, y no haber sido suspendido o destituido.

Esta representación es incompatible con el desempeño de cargos administrativos en la Universidad, con la participación en otros Consejos y con asesorías permanentes a organismos universitarios de gobierno” (Estatuto General).

Los estudiantes por su parte deben tener en cuenta los siguientes requisitos:

“Artículo 29, Parágrafo 3. Quien aspire a ser representante de los estudiantes en el Consejo debe, en la fecha de la elección, ser estudiante de la Universidad con matrícula vigente en por lo menos doce créditos de su programa; haber cursado y aprobado más del cuarenta por ciento de los créditos de su plan de estudios, con un promedio crédito acumulado igual o superior a tres con cinco; y no haber sido sancionado disciplinariamente.

Esta representación es incompatible con cualquier participación en otros Consejos o Comités de la Universidad” (Estatuto General).

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Las condiciones para los egresados cambian, en tanto para ellos no es necesario tener una vinculación laboral con la Universidad (Artículo 29, numeral g), pero, en el parágrafo 4 de este artículo, se señala que “Los representantes de los egresados y del sector productivo, deben tener las mismas calidades exigidas para ser Rector, las cuales se acreditan, antes de asumir funciones en el Consejo, ante el Secretario General de la Universidad”. Las cuales se expresan así:

“Artículo 41. Calidades. Para ser Rector se requiere ser ciudadano colombiano en ejercicio; no haber sido condenado por hechos punibles, salvo por delitos políticos y hechos culposos, o sancionado en el ejercicio de su profesión o disciplinariamente por faltas graves; tener título universitario; haber desarrollado en forma sobresaliente actividades académicas por lo menos durante cuatro años o ejercido con excelente reputación y buen crédito profesional como mínimo durante cinco años; y acreditar por lo menos tres años de experiencia en administración académica, cultural, científica o tecnológica, o demostrar aportes a la ciencia, la técnica, la cultura, o al desarrollo social o productivo.

La elección de los representantes de los actores universitarios en los órganos de gobierno se da con la designación de sus suplentes quienes tendrán las mismas calidades, responsabilidades y derechos y quienes los reemplazarán en su ausencia o en caso de presentarse un retiro definitivo del representante”.

La participación del representante de los docentes y de los estudiantes en el Consejo Académico, que es la máxima autoridad académica de la Universidad, está dada por las mismas calidades, inhabilidades e incompatibilidades que el Consejo Superior:

“Artículo 30. Impedimentos, Inhabilidades, Incompatibilidades y Responsabilidades de los Miembros del Consejo Superior. Los miembros del Consejo Superior, en tal condición, así se llamen representantes o delegados, están en la obligación de actuar y decidir en beneficio de la Universidad de Antioquia y en función exclusiva del bienestar y del progreso de la misma; aunque ejercen funciones públicas no adquieren por este solo hecho el carácter de empleados públicos; aquellos que tengan esta calidad están sujetos a las inhabilidades, incompatibilidades e impedimentos establecidos por la Ley, el presente Estatuto y las disposiciones aplicables a los miembros de las Juntas o de los Consejos Directivos de las instituciones estatales.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Todos los integrantes del Consejo Superior, en razón de las funciones públicas que desempeñan, son responsables de las decisiones que adopten”.

En el caso de los Consejos de Facultad, Escuela e Instituto, los representantes de los profesores y de los estudiantes deben hacer parte de la misma y ser elegidos por los estudiantes y los docentes de dicha facultad. Serán elegidos también con suplentes, quienes deberán cumplir los mismos requisitos que el titular.

Como una de las funciones del rector, se encuentra la reglamentación y el llamado a elecciones de los representantes de los profesores, los estudiantes y los egresados:

“Artículo 42, numeral n. Reglamentar, previo concepto del Consejo Académico, la elección de profesores, estudiantes, egresados y demás miembros que, de conformidad con las normas legales y estatutarias, deban hacer parte de los organismos colegiados de la Universidad, y efectuar oportunamente la convocatoria cuando se produzca la vacante o se venza el período de alguno de ellos”.

El personal administrativo de la Universidad tiene representación en la Comisión de Carrera Administrativa, a la que le corresponde la administración y la vigilancia de la carrera de los empleados no docentes de la Universidad de Antioquia (Acuerdo Superior 283, 2004), en el Comité de Auditoría Interna, Comité de capacitación de personal no docente y trabajadores oficiales, Comité de Convivencia Laboral, Comité de evaluación de empleos, Comité de personal administrativo, Comité Fondo rotatorio de vivienda, Comité paritario de seguridad ocupacional⁴³.

11.1.2. Participación y democracia

Si bien la participación de los estudiantes en los estamentos de gobierno universitario está reglamentada en los estatutos de la Universidad, en los últimos años dichos estamentos no cuentan con la participación estudiantil en las instancias de toma de decisiones (Ver sección de normatividad órganos de gobierno).

⁴³ Disponible en <http://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/institucional/informacion-organizacional/contenido/ascontenidosmenu/comites-comisiones/>, consultado el 14 de agosto de 2016.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

“Para la composición de los consejos (Superior, Académico o de Facultad), está explícita la participación de los estudiantes y la manera de elegirlos. Durante este periodo los estudiantes no han elegido sus representantes a estos órganos de dirección en forma continua, sin embargo, se han dado espacios a través de mesas de trabajo con la directivas de la Universidad en la cuales se han abordado diferentes temas” (Universidad de Antioquia - Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 127).

La participación de profesores y egresados sí ha sido permanente en el periodo. Ambos tienen representación en Consejos de Facultades, Escuelas e Institutos, Consejo Académico y Consejo Superior.

Por otro lado, según el Estatuto General de la Universidad, todos los integrantes de la comunidad Universitaria tienen derecho a asociarse:

“Artículo 19. Asociación. La Universidad reconoce al personal universitario el derecho de asociarse y de formar sus respectivas organizaciones; el de crear grupos de estudio y equipos de trabajo para adelantar tareas de investigación, de docencia y de extensión, culturales, deportivas, recreativas y ecológicas, y facilita la participación en tales grupos a los profesores y estudiantes, promoviendo y apoyando formas organizativas apropiadas. Estos derechos se ejercen de conformidad con la Constitución Política, las leyes, los estatutos y los reglamentos de la Institución, y los principios democráticos, fundados en el objetivo común de realizar los fines de la Universidad” (Estatuto General, 1994).

En la actualidad, existen en la universidad sindicatos de trabajadores, de profesores y asociaciones de estudiantes de diversa índole:

- Asociación de Profesores Jubilados Universidad de Antioquia-APROJUDEA
- Sindicato de Trabajadores Unidos de Colombia-SINTRAUNICOL.
- Asociación de Pensionados y Jubilados Universidad de Antioquia-APENJUDEA.
- Asociación de Jubilados y Pensionados-AJUPE.
- Fondos de Empleados Universidad de Antioquia-FEUDEA.
- Cooperativa Estudiantes Universidad de Antioquia-COESDUA.
- Asociación de profesores Universidad de Antioquia-ASOPRUDEA.
- Cooperativa de Profesores Universidad de Antioquia-COOPRUDEA.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

- Asociación de Profesionales de Cátedra-APROCÁTEDRA.
- Sindicato de Trabajadores Universidad de Antioquia-SINTRAUDEA.
- Sindicato de profesores/as Universidad de Antioquia- AspUdeA.
- Asociaciones y Colegios de egresados.
-

En el marco de la construcción colectiva del Plan de Desarrollo 2017-2026, se ha dado la oportunidad para que los universitarios expresen sus apreciaciones generales sobre el proceso, y en ellas, los profesores hacen balances sobre la importancia de mejorar las condiciones de la deliberación constante de asuntos críticos de la Universidad, lo que fomenta la democracia y la participación (Intervención DRP Profesores Institutos de Estudios Políticos, Regionales y de Filosofía, 4 de agosto de 2016), y los estudiantes manifiestan, entre otras cosas, que “¿Cuál es el contexto que hay en la Universidad? Se creó un ambiente de desconfianza a partir del 480, hay que aprender de los errores pero el precio es la desconfianza entre los estudiantes” (Reunión preparatoria- Encuentro amplio con estudiantes, 26 de julio de 2016).

Con relación a este tema, los actores también han manifestado la necesidad de actualizar la normativa, para que posibilite mejores procesos administrativos. Por otro lado, ha habido varias iniciativas para reformar los estatutos profesoral, estudiantil y del personal administrativo, con miras a actualizarlos en el contexto de nuevas situaciones académicas y administrativas.

11.2. Estatutos⁴⁴

De acuerdo con pares, en la Universidad de Antioquia existe una amplia reglamentación que cubre aspectos de interés para los estudiantes, como admisión, procesos académicos, derechos y deberes, estímulos y otros. Estas reglamentaciones son objeto de renovación continua de acuerdo con políticas nacionales o con condiciones internas de la Universidad (Consejo Nacional de Acreditación, 2012).

⁴⁴ Esa sección será complementada en la siguiente versión de este documento

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Sin embargo, para los pares “coexisten sin embargo situaciones que afectan la seguridad y la gobernabilidad como las ventas ambulantes, el consumo de estupefacientes y la violencia de grupos minoritarios pero organizados” (Consejo Nacional de Acreditación, 2012, p. 25).

Los ajustes a los reglamentos estudiantiles se han convertido en una necesidad para la Universidad, en tanto el ámbito académico ha cambiado y se hacen necesarias herramientas de respuesta para las nuevas situaciones que la Universidad debe abordar. El reglamento estudiantil de pregrado ha sido el que más ajustes ha tenido en los últimos años con el objetivo de responder a la nueva realidad universitaria y a las exigencias que el entorno hace de ella:

“Entre los años 2002 y 2010 el reglamento estudiantil de pregrado ha sido objeto de nueve modificaciones parciales, las que han buscado adecuar la norma a las nuevas realidades de la dinámica universitaria. La proliferación de reformas parciales hizo que en el segundo semestre del año 2010 el Consejo Académico conformará una Comisión para elaborar una propuesta de actualización, cuyo propósito es redactar un nuevo reglamento más comprensible, que garantice un sano equilibrio entre los derechos, deberes y calidad académica, teniendo en cuenta las condiciones de contexto propias de la Universidad y de los estudiantes. La Comisión ha adelantado el trabajo en etapas correspondientes a los siguientes temas: Principios Generales, Deberes y Derechos, Permanencia Estudiantil, Créditos Académicos, Régimen Disciplinario, Registro Académico y Estímulos Académicos” (Universidad de Antioquia - Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 125-126).

Por su parte, el reglamento estudiantil de posgrado ha pasado por menos modificaciones, pero también ha tenido que ser adaptado a la nueva realidad universitaria:

“El reglamento estudiantil de posgrado en este periodo ha tenido cinco modificaciones para adecuarse a los cambios normativos en materia de Educación Superior del país y ajustarse a las necesidades de los programas académicos. Las Unidades Académicas establecieron los reglamentos específicos para los programas de posgrado, en respuesta a la directriz dada por el Acuerdo Superior 122 del 7 de julio de 1997, los cuales son

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

objeto de revisión y actualización permanentemente” (Universidad de Antioquia - Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 126).

11.3. Percepciones de seguridad

El estudio de Pérez, Cartagena, Cuartas y Rojas (2016) propone abordar la seguridad como una construcción social que es necesario delimitar a partir de los sentidos, lugares y actores, a partir de los cuales se define lo seguro y lo inseguro. De acuerdo a este planteamiento, es posible observar en la Universidad que:

- “Aunque no se sabe exactamente qué dimensión tiene la in-seguridad de la última década, y aunque el largo plazo de la violencia en la Universidad o sobre los universitarios se encuentra todavía minada de secretos, el tiempo sigue siendo uno solo en la percepción de los hechos. La nebulosa a la que da el cruce de tantos conflictos -y el secreto- no impide sino que facilita la construcción de la situación de (in) seguridad” (Pérez, Cartagena, Cuartas y Rojas, 2016, p. 250).
- “No es que en la universidad nadie hable sobre lo que allí ocurre. Como se ha dicho, se habla de la situación pero en términos extraordinariamente genéricos; además la mayoría de los discursos sobre seguridad o inseguridad gira en torno a valores [...] por eso no es extraño encontrar con tanta frecuencia, en una misma imagen, el lugar enaltecido, celebrado, adorable, y el lugar abatido, lamentado y temible; una universidad con los “atributos más virtuosos” y, a la vez, con “todos los vicios” (Pérez, Cartagena, Cuartas y Rojas, 2016, p. 252).
- Con relación al supuesto de inseguridad al interior de la universidad se encuentra: “una comunidad que se despedaza y rearma de distintas maneras, o que se recompone en fragmentos, no solo por la manera de captar los hechos sino por la forma en que se define la (in)seguridad (Pérez, Cartagena, Cuartas y Rojas, 2016, p. 256).
- “Las opiniones de los universitarios sobre la (in)seguridad se apuntalan frecuentemente en la evocación de épocas, episodios y actores del pasado que otorgan “sentido” a los hechos y a los reproches del presente” (Pérez, Cartagena, Cuartas y Rojas, 2016, p. 261)
- “Buena parte de los eventos calificados como “casos de inseguridad” en la última década -hurtos, drogas, comercio informal, protestas-, pueden haber sido problemáticos o expresar agudos conflictos, pero han sido interpretados y definidos a instancias de los propios universitarios” (Pérez, Cartagena, Cuartas y Rojas, 2016, p. 262).

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

- Es necesario divulgar la información relacionada con las medidas de seguridad adoptadas en la universidad, en tanto “encriptada e indescifrable, la seguridad puede propiciar que cada quien huya hacia los pequeños dominios de la facultad o el bloque, hacia “nuestro aeropuerto”, “nuestro” coliseo, nuestro estamento, grupo de investigación, movimiento o congregación. Hacia “nuestra” universidad, es decir, la que cada uno imagina como suya” (Pérez, Cartagena, Cuartas y Rojas, 2016, p. 262).

Uno de los temas que genera polarización al interior de la institución es el relacionado con las ventas ambulantes, frente a las cuales existen diferentes posiciones:

“Se presenta un disenso al abordar el tema de las ventas informales dentro de la universidad porque hay estudiantes que no están de acuerdo y que les parece injusta, por ejemplo, las ventas de jugos cuando a las personas que le pagan arriendo a la Universidad deben cumplir las normas de sanidad respectivas” (Intervención en Taller con Estudiantes auxiliares y monitores, 9 de junio de 2016).

Por otro lado, hay críticas:

“con las personas dueñas de los puestos de ventas porque han conocido a quienes le dicen que no a las estrategias de la universidad por normatizarlos sólo porque con las ventas obtienen mayor rentabilidad, hablan incluso de casos en los que los dueños pueden contratar personas para que atiendan en el puesto por la cantidad de ganancias que les generan las ventas” (Intervención en Taller con Estudiantes auxiliares y monitores, 9 de junio de 2016).

El uso de los espacios universitarios es un tema de preocupación para estudiantes. En varias de las actividades realizadas con ellos aluden, en sede central, a reconocer la diversidad y posibilidades que ofrece el campus, al mismo tiempo que señalan el hacinamiento. En los DRP en regiones, han llamado la atención de la Universidad para emprender mejoramientos de la infraestructura física de las sedes y seccionales.

12. La Universidad regional

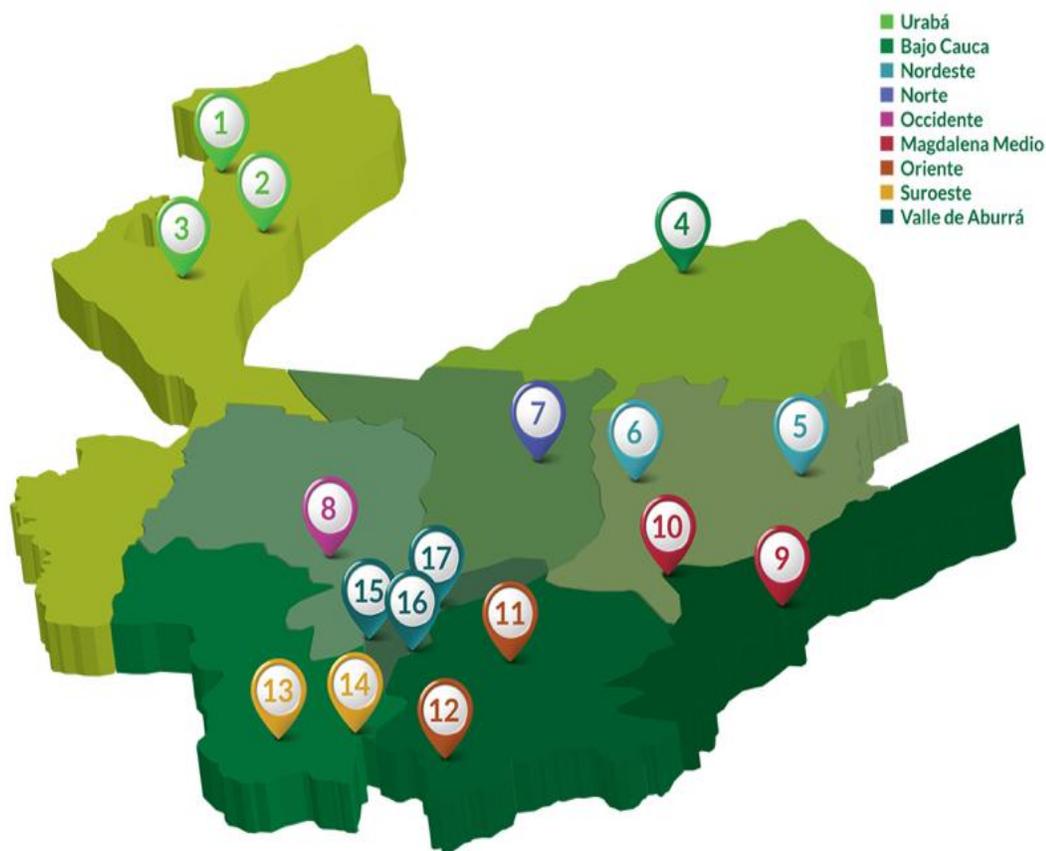
El proyecto de Regionalización es uno de los ejes de mayor desarrollo para la Universidad y de los más importantes. La llegada de la Universidad a las subregiones antioqueñas es



Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

una de las estrategias para garantizar el acceso a la educación superior de las poblaciones que se encuentran alejadas del Área Metropolitana de Medellín, y para ampliar la oferta educativa en todo el departamento.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)



- | | | |
|--|--|---|
| 1. Sede de Ciencias del Mar | 7. Sede Norte | 13. Seccional Suroeste |
| 2. Ciudadela Urabá en Apartadó | 8. Seccional Occidente | 14. Sede Julio C. Hernández La Pintada |
| 3. Sede de Estudios Ecológicos y Agroambientales | 9. Seccional Magdalena Medio | 15. Convenio Itagüí |
| 4. Seccional Bajo Cauca | 10. Estación Piscícola de San José del Nus | 16. Convenio Envigado |
| 5. Sede Distrito Minero Segovia-Remedios | 11. Seccional Oriente | 17. Ciudadela Universitaria en Medellín |
| 6. Sede Amalfi | 12. Sede Sonsón | |

Fuente: <https://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/institucional/sedes-seccionales>. Consultado el 8 de agosto de 2016.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

“Con 20 años de presencia en las subregiones del departamento, la Universidad de Antioquia avanza en la consolidación de su proceso de regionalización para contribuir de manera significativa al desarrollo regional con educación pertinente, contextualizada y de calidad. La Alma Mater se proyecta a las regiones con todas sus fortalezas: investigación, docencia y extensión, convirtiéndose así, en factor indiscutible de equidad.

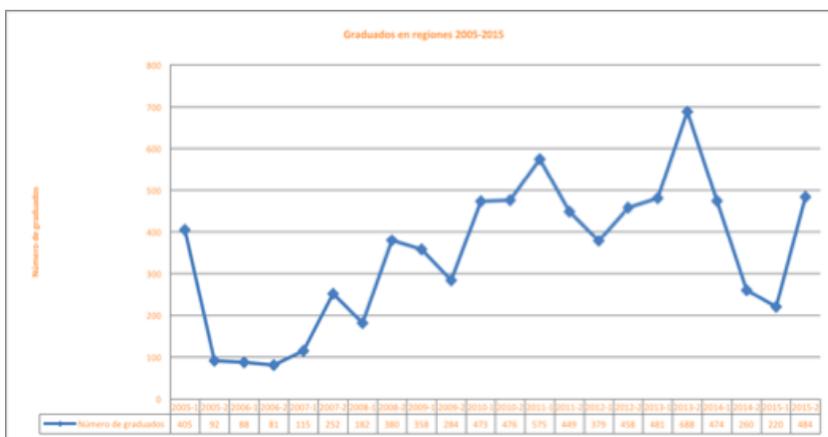
Es así como al día de hoy la Universidad cuenta con seis seccionales en las subregiones de Urabá, Bajo Cauca, Magdalena Medio, Suroeste, Oriente y Occidente; cuatro sedes municipales ubicadas en Amalfi, Yarumal, Sonsón y Distrito Minero Segovia-Remedios; así como dos convenios vigentes con los municipios de Envigado e Itagüí. En todos ellos se ofrecen programas de pregrado pertinentes a las condiciones y potencialidades de la región y en algunas, programas de posgrado. Se destaca que algunos de los programas han sido diseñados en forma exclusiva para las subregiones.

El propósito de la regionalización es hacer de la educación superior un factor decisivo en los procesos de desarrollo regional a partir de la circulación y generación de conocimiento socialmente útil, participando en la formación de capacidades para que los actores locales construyan proyectos colectivos que les permitan mejorar la calidad de vida de sus comunidades”⁴⁵.

Entre el 2005 y 2015, se han graduado 7.654 estudiantes de las regiones:

⁴⁵ Fuente: Consultado en <https://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/institucional/sedes-seccionales>, el 8 de agosto de 2016.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)



Fuente: <http://docencia.udea.edu.co/vicedoce/publicaciones/indicadores/>. Consultado el 5 de agosto de 2016.

La ampliación de matrícula en las regiones ascendió de 141 estudiantes en 1995, a 5.822 en el primer semestre del 2015⁴⁶.

⁴⁶ Fuente: <http://docencia.udea.edu.co/vicedoce/publicaciones/indicadores/>. Consultado el 5 de agosto de 2016.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

| PLAN DE DESARROLLO 2006-2016 | Línea base | Meta 2016 | Logro a 2015 ⁴⁷ | % de logro a 2015 ⁴⁸ | Ponderación | Nivel de cumplimiento / Aporte al objetivo |
|---|------------|-----------|----------------------------|---------------------------------|-------------|--|
| Objetivo estratégico 3. Consolidar la presencia de la Universidad en las subregiones del Departamento de Antioquia | | | | | 22% | 78% |
| 1. Implementar un programa de formación por ciclos en cada seccional | 0 | 6 | 6 | 100% | 24,2% | 24,2% |
| 2. Crear 2 sedes universitarias en las seccionales | 0 | 2 | 4 | 100,0% | 30,8% | 30,8% |
| 3. Integrar la totalidad de las (10) bibliotecas regionales al Sistema Universitario de Bibliotecas | 0 | 10 | 8 | 80,0% | 19,2% | 15% |
| 4. Vincular al funcionamiento de las seccionales, un 30% del personal académico con permanencia en las subregiones | 11% | 30% | 9,0% | 30,0% | 25,8% | 8% |

Fuente: Universidad de Antioquia - Rectoría y Dirección de Desarrollo Institucional, 2016.

En el año 2015 se dio inicio a las primeras cohortes en Desarrollo Territorial e Ingeniería Urbana en la seccional de Oriente, localizada en el municipio del Carmen de Viboral, así como de Ingeniería Agroindustrial e Ingeniería Bioquímica, ambos iniciaron también labores en la Sede de Urabá. Programas como Enfermería, Arte Dramático, Licenciatura en Teatro, Historia y Microbiología Industrial y Ambiental, también se extendieron en las sedes regionales (Universidad de Antioquia, Gestión y resultados sociales, 2015, p. 15).

⁴⁷ El logro a 2015 no guarda homogeneidad en la forma del cálculo (promedios históricos, valor del último año, acumulados, etc.), ello obedece a la manera como están establecidas las metas en el largo plazo.

⁴⁸ Los porcentajes de logros por encima de 100% fueron presentados como cumplimiento del 100% con el fin de evitar distorsiones en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y del plan.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

A lo anterior se suma el afianzamiento en el uso de TIC en los procesos de enseñanza y aprendizaje, que han permitido que jóvenes de todo el Departamento cursen los programas virtuales de Ingeniería de Sistemas, Ingeniería Ambiental, Ingeniería Industrial e Ingeniería de Telecomunicaciones (Universidad de Antioquia, Gestión y resultados sociales, 2015, p. 15).

La articulación de las actividades universitarias y de los ejes misionales a los procesos municipales y subregionales, inciden en el fortalecimiento de dichos procesos. La consolidación de una agenda educativa enfocada a las necesidades particulares de los municipios, así como la apertura de alternativas de profundización mediante las convocatorias particulares de investigación, refuerza el eje misional de la universidad que establece la generación de conocimiento socialmente pertinente y que impacta directamente a las poblaciones como una de sus externalidades más importantes. En la actualidad, el proceso de paz que se adelanta en La Habana, exige el trabajo de la Universidad en las regiones:

“Facilitar el diálogo entre los contenidos de los acuerdos y las realidades regionales, al ser conocedora de las problemáticas y potencialidades de las regiones, después de más de 20 años de territorializar la educación superior y bajo la premisa de comprender y fortalecer sus capacidades; contribuir en generar aceptación social y política de la paz por parte de los distintos sectores de la sociedad; sumar al fortalecimiento de la institucionalidad y la democracia participativa, promoviendo la participación de las comunidades; y generar espacios públicos de diálogo abierto” (Universidad de Antioquia, Gestión y Resultados sociales, 2015, p. 12).

El Instituto de Estudios Regionales - INER, junto a la Facultad de Educación (2013), por solicitud de la Dirección de Regionalización, identificó las contribuciones del Programa de Regionalización de la Universidad de Antioquia, en particular de las subregiones de Urabá y Oriente, con las siguientes tesis generales:

“La propuesta de proyección de la educación superior (E.S.) a las subregiones del departamento contenida en el Plan Estratégico Regionalización (2003), se ha visto restringida por el marcado énfasis en ampliación de cobertura que han demandado la política y las directrices nacionales, en medio del recorte presupuestal para la educación

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

superior en el país. Ello ha frenado y puesto en riesgo las metas del PER (Plan Estratégico de Regionalización, 2003)” (Arcila, 2013, p. 17).

“Las difíciles condiciones financieras de las universidades públicas en Colombia durante la última década (recorte presupuestal), generadas por las políticas nacionales para la E.S., sumadas a las dificultades financieras de los entes territoriales, comprometen negativamente el desarrollo académico y el alcance de las metas propuestas por el PER” (Arcila, 2013, p. 18).

“El aumento de cobertura sin ampliación de presupuesto ha imposibilitado una articulación virtuosa de la Universidad con los procesos de desarrollo territorial. De ahí que en el período contemplado por el PER (2002-2012) no pudieran cumplirse los objetivos estratégicos y que las dinámicas de la Universidad no correspondieran a las dinámicas de los procesos socioculturales, políticos y económicos locales y subregionales” (Arcila, 2013, p. 18).

“La especialización de la Dirección del Programa de Regionalización en lo administrativo ha conllevado una separación con lo académico produciéndose una oferta académica subregional desarticulada y segmentada, limitando la integración y potenciación de recursos y de conocimientos en aras de un propósito unificador: los proyectos universitarios subregionales” (Arcila, 2013, p. 20).

“Las directrices del Programa de Regionalización han enfatizado y priorizado el actuar del equipo directivo -tanto de las seccionales como de la Dirección-, en responder por los asuntos logísticos y administrativos, creando un fraccionamiento entre academia y administración. No obstante la claridad e insistencia del PER respecto de la vinculación entre lo académico y lo administrativo, las distintas direcciones que en su historia ha tenido el Programa, casi han llegado a naturalizar su propio actuar y el de los equipos humanos de las seccionales, como únicamente administrativo. Las consecuencias de ese fraccionamiento son múltiples, especialmente para el desarrollo académico” (Arcila, 2013, p. 21)

“De un lado, las diferentes unidades académicas han decidido de manera independiente y sujeta a su voluntad, ritmos, posibilidades y recursos humanos llevar o no sus programas curriculares a las subregiones, llegando cada una por su cuenta, en el momento en que lo considera pertinente y dinamizando los ejes misionales que ella directamente defina. Una vez aprobada la descentralización de un programa cada unidad

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

académica responde por su proceso particular, sin disponer de estrategias para articularse con otros programas o unidades académicas, es decir, sin que necesariamente sume a la construcción de un proyecto común de y en la seccional. Otra de las consecuencias de esa especialización administrativa es que se le ha restado importancia a las labores de coordinación y articulación entre las unidades académicas y de éstas con la dirección de las seccionales, retardando la configuración de una institucionalidad universitaria en las seccionales, tarea que se ha puesto a la orden del día para la Dirección de Regionalización. La tercera consecuencia de la especialización administrativa es que se ha desaprovechado, desconocido o deformado el rol/funciones que podrían asumir los equipos humanos de las seccionales como actores e interlocutores directos en las dinámicas locales y subregionales, lo cual frena el proceso académico pensado en doble vía, es decir, como aportes de la Universidad al contexto y el enriquecimiento del conocimiento académico con las realidades subregionales y locales” (Arcila, 2013, p. 20-21).

“Aun cuando el Plan de desarrollo de la Universidad 2006-2016, Una universidad investigadora innovadora y humanista al servicio de las regiones y el país precisa de manera suficiente la estrategia para empujar el proceso de regionalización hacia la creación e inserción de la Universidad en las subregiones, en los últimos años se percibe más bien un distanciamiento del PER como norte de la Regionalización y el desvío de su estrategia preferente (ser universidad de Antioquia en, desde y para las regiones)” (Arcila, 2013, p. 22).

“La regionalización debe integrarse a un proceso de transformación institucional amplio y democrático que no fracture la administración de la academia” (Arcila, 2013, p. 23).

Uno de los aspectos a mejorar de la Universidad en términos de regionalización es la creación de comunidad académica en sus sedes subregionales. Los procesos académicos de las sedes se ven interrumpidos por la falta de una planta profesoral propia que los acompañe y gestione en las instancias universitarias. Sin embargo, los avances en este sentido han comenzado a hacerse visibles:

“En 2015 se avanzó de manera significativa en la consolidación de comunidades académicas para las regiones, especialmente en aquellas donde la presencia de la Universidad demanda una mayor calidad educativa y circulación social del conocimiento, en contextos regionales cada vez más complejos. La contratación de profesores con

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

asiento en las regiones ha permitido fortalecer las funciones misionales de la institución: docencia, investigación y extensión, contribuyendo así a la formación integral, mediante la oferta de asignaturas de áreas conjuntas, la conformación de troncos comunes, el desarrollo de cursos en diferentes programas existentes en las seccionales y, finalmente, una mayor interacción y acompañamiento a los estudiantes, lo cual favorece la permanencia estudiantil” (Universidad de Antioquia, Gestión y resultados sociales, 2015, p. 12).

La institución ofrece anualmente a la comunidad universitaria la “Convocatoria para Proyectos de Extensión en las Regiones”, con unos términos de referencia específicos que se ajustan para cada llamado. En el año 2016 se realizó la décima segunda convocatoria: “Una universidad socialmente responsable y comprometida con la construcción de paz”⁴⁹.

Es compartido que la Universidad debe atender los problemas regionales y fortalecer su presencia universitaria en las regiones. En los escenarios de construcción de paz está especialmente llamada a participar. En todos los casos, se señala, la Universidad es un referente y la sociedad local le exige su vinculación (Intervenciones en Grupo Directores de sedes y seccionales, 23 de junio de 2016).

13. El compromiso de la Universidad con la construcción de paz, la equidad y el ambiente

Tres temas surgen tanto de la revisión del contexto externo, como de las alusiones a ellos en las actividades del Plan de Desarrollo 2017 - 2026. Por un lado, la construcción de paz y el postconflicto (en todas las actividades alguna mención); la equidad y especialmente la equidad de género (Intervenciones en Consejo Superior, 15 de marzo de 2016; Comité rectoral, 13 de junio de 2016) y, por el otro, el compromiso con el ambiente (Intervenciones Comité rectoral, 13 de junio de 2016; Consejo Académico, 16 de junio de 2016).

⁴⁹ Consultado en: http://www.udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/0f07cc6e-6ec6-4b55-8122-64c704376600/160511_T%C3%A9rminos+Referencia+2016+%281%29.pdf?MOD=AJPERES

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

13.1. Construcción de paz

Este es uno de los temas que reiteradamente es enunciado como una condición del entorno que nos convoca como universitarios en el próximo periodo. Cuando se habla de la pertinencia de la actuación misional de la Universidad, uno de los temas que emerge para ser atendido es la construcción de paz:

“Que quede esa pertinencia social del conocimiento, y del conocimiento en una sociedad hacia el posconflicto... porque nosotros en estos 10 años se supone que si firmamos un acuerdo tenemos que trabajar mínimamente... los problemas que genera el posconflicto, entonces desde ahí tenemos que generar el conocimiento” (intervención en Comité de Asuntos Profesorales, 08 de junio de 2016).

Con fuerza se ha indicado que debe estar contenido en la visión que guiará el PDI 2017-2026: “Hay un elemento que falta en la visión de ahora y es el escenario del posconflicto, post-acuerdo o construcción de paz (...) la universidad es un actor que debe contribuir en eso” (Intervención en Grupo planeación y administrativo, 22 de junio de 2016). En las actividades realizadas en las regiones y con los directivos de sedes y seccionales, ha habido énfasis en declarar en la visión el compromiso de la Universidad con la construcción de paz en los territorios.

Queda entonces para este tema definir cómo los ejes misionales y transversales aportarán al cumplimiento del compromiso en el escenario que se prevé con la firma de los acuerdos con la guerrilla de las FARC y, eventualmente, con el ELN.

13.2. Equidad de género⁵⁰

En el diagnóstico externo ya fue señalado el lugar esencial de la igualdad de género en los objetivos del desarrollo sostenible y en todas las políticas globales que buscan el

⁵⁰ La igualdad, que algunos prefieren suponer como marco general de las políticas de la Universidad, se refiere a la normativa jurídica que establece la igualdad de derechos para todos los ciudadanos, en este caso, universitarios. La equidad, según el enfoque de justicia y en el ámbito de lo político, profiere las condiciones necesarias para el acceso efectivo a aquellos derechos que por igual, tienen todas las

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

desarrollo de los países y las mejores condiciones para la población mundial (Ver Contexto Externo Versión 1, Julio de 2016). Lo siguiente, sintetiza el marco normativo y legislativo que sitúa a la Universidad ante el reto de establecer políticas de Equidad de Género en la Educación Superior⁵¹.

En el marco legislativo Internacional varias convenciones orientan: la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW); la Convención Belem do Para orientada a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres; la Conferencia de Beijing, 1995, (ratificada en Beijing + 20, 2015); la Conferencia del Cairo, 1994, (ratificada en Cairo + 20, 2014); el Consenso de Montevideo (2013); la Plataforma de Acción de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia (Durban), 2001 y el examen de la Plataforma de Acción de Durban en 2009; la Resolución 17/19 del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en 2011; el Consenso de la OEA. Particularmente, la Conferencia Mundial de Educación Superior de la Unesco, París 2008 y 2009 hace énfasis (en el artículo 4) en el fortalecimiento de la participación y promoción del acceso de las mujeres, considerando:

- Un sistema de educación superior equitativo y no discriminatorio, fundado en el principio del mérito (igualdad para hombres y mujeres)
- La eliminación de estereotipos en las diferentes disciplinas
- El incremento de la participación activa de las mujeres en la adopción de decisiones
- El fomento de los estudios sobre el género y
- La eliminación de los obstáculos políticos y sociales que hacen que la mujer esté insuficientemente representada (UNESCO, 2009)

Más recientemente, en los Objetivos de Desarrollo del Milenio, el objetivo 3 hace referencia a la eliminación de la disparidad entre los géneros en todos los niveles de enseñanza, así como la promoción de la autonomía de la mujer. Estos propósitos son retomados en Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030,

personas. Finalmente, la inclusión es uno de los mecanismos o estrategias de primer nivel para lograr condiciones equitativas que permitan avanzar hacia la igualdad (Sara Fernández, comunicación personal, 13 de agosto de 2016).

⁵¹ Construido a partir de la síntesis proporcionada por la Profesora Sara Fernández.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

específicamente en el objetivo 4: “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos” y en el objetivo 5: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

En el nivel nacional, la política de equidad de género en las IES se informa por el mandato de la Corte Constitucional al MEN mediante las siguientes sentencias, leyes y normas:

- Artículos 13, 40, 42, 43 y 67 de la Constitución Política de Colombia; el Acuerdo Nacional para la Equidad entre Hombres y Mujeres, 2003, firmado entre la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer
- Sentencia T-478 de agosto – 2015 de la Corte Constitucional la cual da un plazo de seis meses al Ministerio de Educación Nacional (MEN) para crear el Sistema Nacional de Convivencia Escolar, señalado por la Ley 1620 de 2013 y el Decreto 1965 de 2015, las cuales buscan abordar el “matoneo escolar”.
- Sentencia T-141/15 de marzo, resuelta en favor de un estudiante afrodescendiente homosexual y trans discriminado en una universidad (Corporación Universitaria Remington) y por medio de la cual la Corte Constitucional ordena al MEN en un lapso de seis meses ajustar los “Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva” con el fin de abordar la situación de las personas que sufren discriminación en razón de su género, raza o por pertenecer a las minorías sexuales. Por último, establece la elaboración de un protocolo para la prevención, atención, reparación y manejo de casos relacionados con diferentes formas de discriminación en el contexto de la educación superior.
- Decreto 4798-2011 MEN. Este decreto ordena la reglamentación parcial de la Ley 1257 de 2008, "por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres". Para su cumplimiento el MEN deberá promover programas y estrategias que contribuyan a sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa (estudiantes y docentes) sobre las violencias contra las mujeres, establecer procesos y mecanismos de selección, admisión y matrícula que posibiliten el acceso y permanencia de las mujeres víctimas de violencias a la oferta académica y por último, crear y fortalecer líneas de investigación sobre género y violencias contra las mujeres (artículo 6°).
- Ley 1482 de 2012 que penaliza la discriminación por motivos de raza, sexo, orientación sexual, religión, ideología política y filosófica y origen nacional, étnico y cultural.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Uno de los puntos que es necesario identificar en la Universidad son las dinámicas de violencia de género, poco abordadas por cuenta de la invisibilización de las distintas expresiones de la violencia de género en las relaciones universitarias: “Las personas entrevistadas coinciden en afirmar que existen formas de violencia de género, pero que es muy difícil conocerlas o sustentar su presencia en la Universidad” (Fernández Moreno, Hernández Torres & Paniagua Suárez, 2013, p. 359).

Entre otros temas, las formas y manifestaciones de violencia de género que reporta este estudio para la Universidad de Antioquia y que coincide con las documentadas en la literatura son: “acoso sexual, agresión verbal, agresión física, agresión psicológica, control del tiempo por parte de otro-a, discriminación, burlas y piropos obscenos, castigo, intimidación, abuso, chantaje y violación sexual” (Fernández Moreno, Hernández Torres & Paniagua Suárez, 2013, p. 358). Siendo la agresión psicológica la más prevalente, seguida de la agresión verbal y la discriminación.

Una manifestación de la invisibilización es la no denuncia, en relación estrecha con la ausencia de registro o tipificación de alguna de las formas de violencia de género como conducta que pudiera sancionarse, lo que inhibe la denuncia y niega la posibilidad de reparación cuando se reconoce el hecho (Fernández Moreno, Hernández Torres & Paniagua Suárez, 2013, p. 363).

No obstante,

“En la UdeA se encuentran alternativas tanto individuales como administrativas en las formas de manejo o procedimientos frente a situaciones de violencia de género. En lo individual son alternativas que van desde las quejas sin trascendencia, la inhibición para actuar y el repliegue de espacios y actividades, hasta el ausentismo y la deserción. En lo administrativo, se han hecho amonestaciones simples e individuales, negociaciones que procuran calmar los ánimos entre las personas involucradas y proteger la imagen universitaria, algunas actividades educativas y académicas para animar la discusión y la reflexión, y, en situaciones específicas que lo han demandado, se ha hecho intervención directa con las personas” (Fernández Moreno, Hernández Torres & Paniagua Suárez, 2013, p. 364).

Al contrastar la misión y la praxis, este estudio identificó:

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

“paradojas entre la igualdad normativa que se postula y proyecta (igualdad formal) y los efectos discriminatorios de la misma en la vida y en las condiciones para el desarrollo académico de las-los estudiantes. También se hallan desigualdades en las oportunidades y condiciones laborales del personal docente y no docente que se encuentra vinculado a la institución, al tiempo que se revelaron un conjunto de circunstancias y situaciones que definen sesgos de género en el ingreso y la permanencia estudiantiles en la Universidad. Tal conjunto lanza preguntas, además, sobre la estructura educativa en general y las formas y dinámicas que en el sistema escolar deben ser deconstruidas para alcanzar la equidad de género” (Fernández Moreno, Hernández Torres & Paniagua Suárez, 2013, p. 354).

Sin embargo,

“Por su carácter público, la Universidad está especialmente abocada a generar dispositivos que garanticen social y culturalmente la producción de nuevos referentes culturales asociados a una política de reconocimiento y valoración de lo diferente, en la que las discriminaciones por razones de sexo, género, raza, etnias, credo, clase o ideologías sean erradicadas” (Fernández Moreno, Hernández Torres & Paniagua Suárez, 2013, p. 353).

En el documento de Fernández Moreno, Hernández Torres & Paniagua Suárez (2013) se esbozan lineamientos y campos de acción para una política de género que permita corregir las dinámicas de violencia de género y avanzar hacia condiciones de equidad de género en el acceso, la vinculación, el relacionamiento y el desarrollo de los universitarios.

Además de la prevención y corrección de las dinámicas de violencia de género, un tema que surge con fuerza es el de la equidad de género en la planta profesoral y en los cargos directivos.

13.3. Compromiso con el ambiente

A pesar de que en la visión del PDI 2006-2016, la Universidad se comprometió al respeto del ambiente, no hubo ningún tema u objetivo estratégico que orientara metas en esta dirección. Tampoco se pudieron documentar, hasta ahora, programas que hubieran surgido en la década para regular el uso del agua y la energía. Se emprendieron

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

programas de movilidad y se acogió el pico y placa de la ciudad para en el campus central. Con base en un estudio sobre preocupación ambiental entre los universitarios, de 2013,

“La valoración de los problemas ambientales entre la población de la ciudad universitaria muestra la existencia de de altos niveles de preocupación ambiental (3,43), mientras que el nivel de identificación social tuvo un promedio más bajo (3,19) lo cual muy probablemente se deba a las múltiples representaciones, que los diversos sujetos que habitan en la ciudad universitaria, poseen del ambiente. Sin embargo, la posibilidad de acción percibida al interior del grupo total de entrevistados (3,25) hace alusión a que dentro del campus universitario, con las medidas adecuadas en términos de educación en materia ambiental, las personas estarían dispuestas a realizar acciones pro-ambientales sin que esto represente mayor esfuerzo para los estamentos de la institución. Además, pudo identificarse que la ciudad universitaria presenta una problemática en el campo de la identificación social de tal magnitud que reduce la percepción de la posibilidad de acción individual, lo cual sin lugar a dudas afecta la posibilidad de acción colectiva” (Montoya Ochoa y Acevedo Mejía, 2013, p. 252).

La Universidad podrá aprovechar sus fortalezas académicas en el tema para establecer las acciones a emprender por el clima y el ambiente, pues este es uno de los temas que aparece con más fuerza en el Diagnóstico Externo. Tanto debe aportar conocimiento sobre el tema, como tomar medidas en su propia actuación que demuestren su compromiso con el ambiente: uso de energías limpias, construcciones ecológicas, etc. (Intervenciones Consejo Académico, 16 de junio de 2016).

14. Gestión Universitaria⁵²

La Gestión Universitaria es la función institucional de apoyo, responsable de administrar de manera integrada procesos, estructuras y recursos que soportan la planificación, la ejecución, el control y la mejora de las demás funciones misionales y de soporte de la

⁵² Como se ha mencionado en otras secciones de este documento, los datos y análisis aquí presentados están sujetos a revisión y serán objeto de actualización para la siguiente versión del documento.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Universidad de Antioquia. Aquí se incluirá lo relacionado con (infraestructura, gestión administrativa, plataformas de apoyo y gestión de los recursos).

Los lineamientos rectores que guían la dinámica de trabajo de la Gestión Universitaria en nuestra institución, se consagran en el Estatuto General (Acuerdo Superior 1 de 1994), en el cual:

- Se establecen algunos principios: normatividad, planeación, descentralización y realidad económica y administrativa
- Se contemplan objetivos tales como: (i) Evaluar de manera continua los múltiples elementos de la vida (...) administrativa, teniendo en cuenta el interés social, los objetivos de planeación regional y nacional y (ii) Fortalecer y mantener actualizada la gestión institucional y,
- Se definen elementos clave para orientar la gestión como: las estructuras de gobierno universitario, las estructuras organizativas, el talento humano universitario, el control fiscal y control interno, y los regímenes financieros, presupuestales y contractuales de la institución

Asimismo, el actual PDI 2006-2016 concibe a la Gestión Universitaria como uno de los cinco temas estratégicos para el logro de la visión de la Universidad, siendo un factor clave para la mejora de las condiciones organizativas, logísticas y financieras en los procesos misionales de la institución, con miras a ampliar sus capacidades y satisfacer de mejor manera los compromisos y responsabilidades delegados por la sociedad.

La Gestión Universitaria es entonces, una función transversal y de apoyo permanente a las demás funciones de la institución.

La Gestión Universitaria se puede desagregar en tres aspectos:

- El direccionamiento institucional del que hacen parte los procesos de planificación, control y mejora de la institución
- El desarrollo organizacional en el que se conciben las diferentes estructuras de gobierno y trabajo
- La gestión de recursos, referida a la administración de recursos humanos, tecnológicos, financieros, de infraestructura e información

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Para cada uno de estos aspectos se elaborará un análisis en términos de capacidades y debilidades.

14.1. Direccionamiento institucional, control y mejora de la Institución

En cuanto a la **Planificación institucional**, las siguientes son las capacidades destacadas (Vásquez, Sánchez y Henao, 2014):

- La instalación y operación del proceso de planificación institucional, que implica la formulación, despliegue y evaluación de planes de largo, mediano y corto plazo. En este sentido, hasta el momento la Universidad ha formulado dos planes de desarrollo (PDI 1995-2006: “La universidad para un nuevo siglo de las luces” y PDI 2006-2016: “Una universidad investigadora, innovadora y humanista al servicio de las regiones y del país”)
- La formulación de seis planes de acción institucionales: alineados con los PDI, acordes con los períodos rectorales y con despliegue a todas las unidades académicas y administrativas de la Universidad
- La instalación y operación de aplicativos informáticos de soporte para la gestión de los planes, programas y proyectos (sistemas Strategos y BUPP respectivamente)
- Las evaluaciones de (i) las capacidades de planeación universitaria y (ii) la gestión de los proyectos de inversión en la UdeA, con la identificación de fortalezas y brechas en la materia
- La implementación de los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, Decreto 2482 de 2012: iniciativa del Ministerio de Educación desde 2007 para el fortalecimiento, desarrollo e implementación de buenas prácticas de gestión y buen gobierno al interior de todas las Instituciones de Educación Superior públicas del país

Por su parte, se identifican las siguientes limitaciones (Vásquez, Sánchez y Henao, 2014):

- El proceso no tiene implementadas prácticas de gestión de conocimiento explícitas
- El desarrollo de las diferentes fases del proceso de planeación encuentra limitantes presupuestales, que impiden enriquecer los insumos y productos requeridos para la elaboración de planes y proyectos, puesto que solo dispone de la nómina del personal que lidera el proceso

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

- Se tienen brechas en los procesos de aprendizaje por la pérdida de conocimiento acumulado debido a la alta rotación de personal de apoyo en las unidades y a la deficiente sistematización y documentación de las diferentes fases de la planeación
- A pesar de que la Universidad estableció en el reglamento de planeación, la obligación de garantizar la participación de los estamentos en las fases de la planeación universitaria, todavía no se logra una participación activa de los profesores, estudiantes y egresados
- Si bien existe una aceptación del proceso de planeación por parte de directivos y personal administrativo, todavía los profesores rechazan el proceso por considerarlo un asunto de competencia de la administración universitaria
- Desconocimiento por parte de las unidades administrativas de los mecanismos que se llevan a cabo para el despliegue de la estrategia en las unidades académicas, lo que podría estar generando una brecha para la concertación de metas de la administración central con las unidades académicas, conduciendo a la formulación de iniciativas que desbordan las capacidades institucionales
- Solo existe una aceptación de las prácticas de formulación de planes a nivel directivo y administrativo, y una reciente aceptación por parte de los profesores y estudiantes; lo que se sustenta en la escasa participación de estos estamentos en el proceso

Igualmente en el Informe de caracterización y evaluación de la gestión de proyectos en la Universidad de Antioquia (Universidad de Antioquia - Gestión de la Dinámica Organizacional, 2014), se identifica:

- En la Universidad de Antioquia, el nivel de madurez del desarrollo de capacidades de gestión de proyectos de inversión se encuentra en un estado incipiente; sin que todavía se haya instalado apropiadamente las habilidades requeridas para los tres ámbitos: portafolio, ciclo de proyectos y cultura de proyectos.
- La gestión de portafolio en la Universidad de Antioquia no alcanza una condición estructurada; su banco de proyectos es insuficiente en la actualización de políticas y en los instrumentos para un mejor desempeño y una mayor articulación con los planes institucionales y la gestión de recursos. Más aún cuando en la institución no se tiene claramente identificado el concepto de portafolio, se asume que es sinónimo del concepto de banco de programas y proyectos, a pesar de que el primero se concibe como un modelo de gestión; y el segundo, como uno de sus instrumentos o mecanismos de operación.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

- La gestión interna de los proyectos o ciclo de proyecto está definida básicamente para el momento de formulación, con algunos instrumentos para las etapas de ejecución, cierre y evaluación; sin una clara institucionalización del ciclo de proyecto y una configuración de capacidades en todas sus etapas, para un mejor desempeño.
- La cultura en gestión de proyectos se encuentra en un nivel primario, donde, si bien las unidades académicas y administrativas reconocen el valor de la gestión de proyectos para el logro de los propósitos institucionales, poco se ha materializado en la aplicación de políticas y estrategias de cultura de proyectos, de promoción de sus actividades y de gestión y uso de aprendizajes adquiridos.

En cuanto al **control y mejora** institucionales, las capacidades destacadas son:

- Con la adopción del Acuerdo Superior 255 de 2003, la Universidad de Antioquia ha logrado incorporar en la vida institucional la cultura de la planeación, de la evaluación y de la autorregulación. Igualmente, ha fortalecido la autoevaluación de programas académicos y de procesos institucionales, y la ejecución de las acciones de mejora necesarias con miras al aseguramiento de la calidad.
- En 2005 se adopta el Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005 para la Universidad de Antioquia, el cual “proporciona la estructura básica para evaluar la estrategia, la gestión y los propios mecanismos de evaluación del proceso administrativo... El propósito esencial del MECI es orientar a las entidades hacia el cumplimiento de sus objetivos y la contribución de estos a los fines esenciales del Estado, para lo cual se estructura en un eje transversal referente a la información y comunicación y en dos grandes módulos de control, desagregados en sus respectivos componentes y elementos de control”.
- La actualización del Modelo Estándar de Control Interno MECI (Decreto 943 del 2014), en el cual se definen los lineamientos y las metodologías necesarias para que las entidades establezcan, implementen y fortalezcan el Sistema de Control Interno.
- Las capacidades instaladas para la evaluación cuantitativa, periódica, de la gestión de los planes institucionales, soportadas en sistemas de información.
- El reporte permanente de información estadística de la institución dirigida a actores internos y externos.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

- El desarrollo de procesos de autoevaluación institucional y de los diferentes sistemas (p.e. investigación y extensión).
- A partir de nuevos lineamientos establecidos por normativa nacional respecto de la gestión pública, en el último trienio la Universidad se ha visto abocada a adoptar una serie de prácticas, procesos, instancias e iniciativas respecto de la implementación del Estatuto Anticorrupción (Ley 1474 de 2011 y su Decreto reglamentario 2641 del 2012), por los cuales se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.

Por su parte, las limitaciones son (Granda Berrío, Pérez Betancur & Tapias, 2014):

- Desconocimiento del impacto de los egresados de la Universidad en el medio, lo que impide establecer objetivamente una relación con la planeación universitaria.
- Se evidencia que los directivos de las unidades académicas no son conscientes del rol que juegan los jefes de departamento en el suministro de información para el seguimiento de los planes.
- Las unidades académicas desconocen el proceso de formulación, evaluación y ajuste del plan de desarrollo, debido a los cambios de administración.
- Existe un nivel medio de aceptación de la comunidad universitaria en el seguimiento y control del desarrollo de los planes, es decir, estas prácticas sólo son aceptadas por parte del personal directivo, para el resto de los estamentos esta función se asume como una obligación solo de quienes son los responsables de los logros. Además, el temor a la evaluación y al control influye en el planteamiento de metas retadoras en los planes de acción.

14.2. Desarrollo Organizacional

En este campo, las capacidades con respecto a las estructuras organizativas se han enfocado en la definición e implementación de la estructura organizacional de las direcciones de Desarrollo Institucional, Gestión Logística y de Infraestructura y Gestión del Financiamiento, así como las configuraciones internas de las mismas, en términos de dependencias y personal administrativo; teniendo en cuenta el desarrollo de un enfoque

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

de trabajo basado en procesos flexibles e integrales, que tengan una mayor capacidad de gestión y de articulación con los procesos misionales de la institución. Pero algunas limitaciones identificadas a partir de los documentos referentes del Proceso de Transformación Organizacional (Universidad de Antioquia – Gestión de la Arquitectura de procesos, 2012) tienen que ver con “la presencia de excesivas áreas de gestión que retrasan y burocratizan la ejecución de las operaciones... y con las deficiencias en las formas de organización y de articulación del trabajo tanto a nivel central como en las unidades académicas, así como entre las funciones misionales de la institución”.

Ahora, con relación a las estructuras operacionales, como capacidades destacadas se tienen:

- Implementación de procesos de mejoramiento tomando como referencia (no necesariamente certificando) la norma ISO 9001.
- La definición del concepto, la política y los elementos esenciales de la Calidad Institucional para la Universidad de Antioquia, aprobada mediante el Acuerdo Superior 430 de 2014, con miras a consolidar e integrar los procesos de mejoramiento de la Universidad.
- La expedición de un nuevo Estatuto General de Contratación para la Universidad en 2014 (Acuerdo Superior 419 de 2014 y resoluciones rectorales reglamentarias 39475 de 2014 y 40631 de 2015), por el que se establecen las políticas, principios, reglas generales y prácticas que regirán la contratación pública en la Universidad de Antioquia. Cabe resaltar que el proceso de implementación del mismo ha generado algunas dificultades operativas.

Entre las limitaciones se encuentran, la pérdida de conocimiento en los procesos de la Universidad y falta de articulación de los esfuerzos de calidad que hace la institución (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011). Otras identificadas a partir de los documentos referentes del Proceso de Transformación Organizacional (Universidad de Antioquia – Gestión de la Arquitectura de procesos, 2012):

En lo administrativo, otras limitaciones son:

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

- El bajo nivel de gobernabilidad sobre recursos institucionales, quedando, en algunos casos, en un estado de desorden administrativo sobre el control de los mismos.
- El limitado nivel de información sobre los recursos y operaciones administrativas, a pesar de la existencia de varios sistemas de información que procuran satisfacer dicha demanda, pero que no son suficientes dadas las condiciones de desarticulación entre las instancias de gestión universitarias y la baja cultura de información institucional.
- Las limitaciones en la planeación del desarrollo de los recursos institucionales.
- La ausencia de sincronización de necesidades administrativas frente a las posibles soluciones en términos de operaciones y recursos.
- La desconexión entre requerimientos de los procesos misionales y las soluciones ofrecidas por los procesos de apoyo, debido a marcados desacuerdos de servicio entre las partes.
- La ausencia de una inteligencia logística para disponer de los recursos en cantidad y oportunidad requeridas.
- La cultura de los actores de la comunidad universitaria en torno a la satisfacción de los intereses particulares sobre los intereses colectivos y los requerimientos de la institución.
- El desequilibrio entre las exigencias gubernamentales y el desarrollo institucional particular.

En lo misional, lo que se identificó (Universidad de Antioquia – Gestión de la Arquitectura de procesos, 2012) fue:

- El crecimiento desigual de las instancias de gestión académicas universitarias.
- El exceso de áreas de gestión académica que burocratizan los procesos.
- Las limitaciones en la integración de operaciones, a pesar de que en la normatividad se encuentra contemplada.
- Las restricciones de control sobre recursos que se dan dentro y fuera de las instancias académicas.
- La asincronía entre las necesidades de las instancias y la respuesta administrativa.
- Los intereses de crecimiento desmedido de algunas instancias académicas, sin un sentido de optimización de recursos y configuración de bienes de uso común.
- La poca flexibilidad en los programas de formación.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

- La creencia de que para la realización efectiva del trabajo se requiere crear estructuras orgánicas, en detrimento de estructuras virtuales que faciliten la ejecución de las actividades en términos de acceso y flexibilidad.

14.3. Gestión de recursos

Para este campo, en lo que corresponde a la **gestión del talento humano**, se destacan las siguientes capacidades:

- En 2006 se actualiza el Manual de Responsabilidades y Competencias para el personal administrativo (Resolución Rectoral 21882 de 2006).
- En pro de la mejora de la gestión del talento humano, la institución instauró a partir de 2011 planes de estímulos anuales (mediados por Acuerdos Superiores), tanto individuales como colectivos, considerando diferentes estrategias de incentivo al personal administrativo, tales como la formulación de proyectos de innovación y mejora, la ejecución de proyectos de fomento del clima laboral y la participación en eventos lúdicos por parte del personal administrativo.
- En el marco del Plan de Desarrollo 2006-2016 y el plan de acción institucional 2012-2015 se acometió el proyecto de fortalecimiento de la planta de personal administrativo en 2013 (aprobado mediante la Resolución Superior 1890 de 2013).

En cuanto a la **gestión administrativa y financiera**, se destaca el proyecto institucional denominado: Implementación del sistema de información integrado para la gestión de recursos financieros en la Universidad de Antioquia basado en un modelo de ERP (Enterprise Resource Planning, Sistemas de Planificación de Recursos Empresariales), que durante los años 2012 a 2015, se orientó a:

- Implementar un sistema integrado de información que apoyará de manera eficiente, los procesos administrativos y financieros de la Institución.
- Integrar procesos, datos e información, enlazando las actividades desde el modelo lógico de procesos.
- Centralizar el control de las políticas de administración financiera y logísticas para la compra y contratación de bienes y servicios.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

En el proceso de Autoevaluación Institucional 2006-2010 se subraya que (Universidad de Antioquia - Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011):

- Se cuenta con una estructura organizacional adecuada para responder a los requerimientos del proceso financiero, que ha permitido manejar con eficiencia y eficacia los recursos hasta el punto de obtener reconocimiento de organismos calificadoros. Es necesario realizar esfuerzos orientados a la implementación de un sistema integrado de información y se ha logrado un nivel adecuado de sostenibilidad financiera y solidez del patrimonio, derivados de la generación de recursos propios, capacidad de gestión en el cumplimiento de los compromisos de la Nación y del Departamento de Antioquia, y el aumento patrimonial alcanzado en los últimos años.
- Se ha logrado un nivel adecuado de sostenibilidad financiera y solidez del patrimonio, derivados de la generación de recursos propios, capacidad de gestión en el cumplimiento de los compromisos de la Nación y del Departamento de Antioquia, y el aumento patrimonial alcanzado en los últimos años .
- Hay consolidación de la política financiera y se logra una visión integral de los procesos relacionados con la gestión financiera.

En el proceso de visita de pares se reconoció que (Consejo Nacional de Acreditación, 2012):

- Dentro de las limitaciones conocidas que afectan a las universidades públicas en el país, la Universidad de Antioquia tiene estabilidad financiera gracias a varias políticas: austeridad, saneamiento de deudas de Departamento de Antioquia, acuerdo con el Instituto de Bienestar Familiar, las Empresas Públicas y el Municipio de Medellín, constitución de fondos patrimoniales, adquisición de inmuebles, donaciones y el manejo financiero. Especial mención ha de hacerse de la Estampilla Universidad de Antioquia.

Con respecto a la **tecnología** se destaca:

- La adopción de la Estrategia de Gobierno en línea (Decreto 2573 del 12 de diciembre de 2014), a partir de la implementación de servicios y el establecimiento de espacios de interacción con la comunidad, mediados por las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

- El crecimiento de las capacidades tecnológicas de la institución respecto de la plataforma de cómputo y de telecomunicaciones.
- Los sistemas de información se han ido adecuando a las necesidades de la Institución y han representado herramienta de apoyo en la implementación de políticas y de controles en lo administrativo, académico, de extensión e investigación (Consejo Nacional de Acreditación, 2012).
- El desarrollo de estrategias encaminadas a mejorar la integración de los sistemas: procesos de integración en los sistemas actuales, referenciación de sistemas de planificación de recursos empresariales (ERP), y definición de lineamientos de la arquitectura de sistemas de información (Consejo Nacional de Acreditación, 2012).

Pero se señalan como limitaciones (Universidad de Antioquia - Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011):

- La inexistencia de un sistema de información en el que confluyan los subsistemas de las diferentes dependencias docentes y administrativas hace dispendiosa la obtención de la información en línea para la toma de decisiones y lentifica la generación de reportes ante las instancias que la consolidan.
- Subregistro de información en algunos Sistemas de Información.
- Baja integración de los sistemas de información.
- Baja apreciación de los usuarios de wi-fi, así como de los estudiantes que utilizan equipos de cómputo, digitalización de recursos bibliográficos, entre otros y de recursos físicos.
- El área de gestión de tecnología y Sistemas de información es operativa y no estratégica.

En términos de la **información** se destaca:

- La implementación de los lineamientos establecidos en la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública (Ley 1712 del 6 de marzo de 2014 y su Decreto reglamentario 103 de 2015), en la que se ratifican los principios de la gestión documental y la necesidad que tienen las entidades del Estado y los nuevos sujetos obligados, de contar con información confiable y oportuna, fortalecer los esquemas de publicación de información, crear y mantener actualizado el registro de activos de información para uso y disposición del público.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

- La implementación de los lineamientos establecidos por Ley 1757 de 2015 y la Resolución 2280 de 2015, por la cual se dictan disposiciones en materia de promoción y protección del derecho a la participación democrática, específicamente en lo referido a rendición de cuentas por parte de las instituciones públicas.
- La implementación del plan anticorrupción y de la oficina de atención al ciudadano (Decreto 124 del 26 de enero de 2016).

Sin embargo, algunas limitaciones se refieren a (Universidad de Antioquia - Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011):

- La ausencia de estrategias sostenibles para la difusión de la gestión integral de la Universidad.
- La falta de claridad las necesidades de información entre las diferentes áreas y procesos.
- La falta de integración de los medios de información en torno al sistema de comunicación.

En los últimos años la universidad ha tenido que responder a demandas de diferentes niveles como las nuevas directrices nacionales sobre la educación superior y los avances tecnológicos, no sólo en términos de la comunicación sino en las herramientas de aprendizajes específicos como los laboratorios. Como una forma de responder a estos requerimientos, la universidad ha financiado las adecuaciones de su planta física y de dotación mediante el Fondo Especial, particularmente los recursos que recibe por la estampilla:

“En la última década la Universidad ha hecho grandes esfuerzos para destinar fondos de la estampilla “La Universidad de Antioquia de Cara al Tercer Siglo de Labor”, de la devolución del IVA, y de las contribuciones de las actividades de extensión, a la dotación y actualización de estos recursos, además de la adecuación de oficinas del personal académico y administrativo. Teniendo en cuenta el aumento de cobertura, la dotación de aulas, laboratorios y talleres en las sedes y seccionales de la Universidad es una tarea que debe continuar haciéndose y por lo tanto las acciones tendrán que incluirse en los planes institucionales. Es importante continuar fortaleciendo los espacios virtuales en la parte logística (wi-fi, acceso de los estudiantes a equipos de cómputo, digitalización de

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

recursos bibliográficos, entre otros), de manera que la apreciación de los beneficiarios de estos recursos tenga una tendencia a la calificación alta por las comodidades que se les ofrece para la docencia, investigación y extensión” (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 331-332).

14.4. Infraestructura y dotación

Frente a la infraestructura se identifican como avances, la formulación en el 2006 del Plan Maestro de Planta Física como instrumento guía en el horizonte temporal de diez (10) años, 2006-2016, cuyo propósito fundamental fue el de programar y organizar el desarrollo de la planta física a corto, mediano y largo plazo, logrando de esta forma que la administración de la infraestructura estuviera concebida de manera armónica en consonancia con el aumento de cobertura, los adelantos tecnológicos, los avances en materia curricular, en síntesis, respetando los criterios de eficiencia y eficacia.

Por su parte, los profesores que han participado en las actividades de formulación del Plan de Desarrollo 2017-2026, “señalaron la limitación de la infraestructura en laboratorios y facultades, por ello sugieren que se asuma como un asunto transversal en el nuevo plan de desarrollo” (Comentario en Panel con Coordinadores grupos de investigación de ciencias exactas, 22 de junio de 2016).

Por otro lado, la Universidad ha desarrollado acciones para mantener y mejorar la calidad de la biblioteca, los talleres, los laboratorios, los equipos y servicios de cómputo, la dotación de aulas y demás espacios de docencia. La apreciación de los miembros de la comunidad universitaria partícipes sugiere la necesidad de fortalecer la suficiencia, adecuación y actualización de estos recursos. La presencia de la Universidad en las regiones se traduce en un aumento considerable de inversiones ejecutadas en planta física y en dotación de recursos académicos, que deben ser mantenidas e inclusive incrementadas con el fin de ofrecer a la comunidad universitaria más y mejores condiciones para el desarrollo de la docencia, la investigación, la extensión y la administración (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011).

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

También, se reconoce que la Universidad de Antioquia cuenta con inmensos recursos físicos y de apoyo académico. Algunos de estos servicios son de alta complejidad tecnológica y prestan valioso soporte al desarrollo de las funciones misionales (Consejo Nacional de Acreditación, 2012).

Pero se identificaron, en general, deficiencias en la infraestructura cultural de las sedes y seccionales (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011).

La calidad de la planta física de la Universidad de Antioquia, en sus sedes de Medellín, tiene una alta favorabilidad entre los docentes, para quienes las mejores instalaciones se encuentran en la Sede de Investigación Universitaria, SIU:

“Sobre la calidad de la planta física, los profesores la consideraron Muy alta y Alta, con calificación de un 60% para la Ciudad Universitaria, un 67% para la Ciudadela de Robledo, y un 88% para la Sede de Investigación Universitaria - SIU -; no obstante, para las demás sedes, estas percepciones no conservaron el mismo comportamiento. La percepción de los profesores sobre la distribución y funcionalidad de la planta física fue Muy alta y Alta, un 53% para la Ciudad Universitaria, un 67% para Odontología, y un 88% para la SIU; las demás sedes presentan calificaciones en rangos menores. No obstante esta última percepción, la Universidad continuará considerando, como lo ha hecho hasta el momento, la participación de los diferentes estamentos en la determinación de necesidades y requerimientos de instalaciones que cumplan con la calidad, distribución y funcionalidad que se demande” (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 361).

La apertura de nuevos programas, tanto de pregrado como de posgrado, y la ampliación de la cobertura han incidido en la reducción de espacios disponibles para las actividades académicas que se realizan en las diferentes sedes:

“en el periodo 2003 a 2010 el índice de capacidad de la Universidad muestra un comportamiento con tendencia a la disminución de número de metros cuadrados por estudiante, pues varió de 8.8 metros por estudiante en el primer semestre de 2003, a 4.4 metros por estudiante en el segundo semestre de 2010; esta disminución se debe a la respuesta que la Universidad ha dado al llamado del Estado para el aumento de cobertura, tanto en programas de pregrado, como de posgrado, pues la tasa de

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

crecimiento de la cobertura ha sido mayor a la tasa de crecimiento de los espacios físicos” (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 363).

Sin embargo, con el Plan de desarrollo 2006-2016 se puso en marcha una estrategia para la ampliación y adecuación de los espacios de la universidad con el fin de responder a las demandas de oferta y cobertura de la educación superior en Colombia.

“En la última década la Universidad ha dado respuesta a su crecimiento mediante la formulación del Plan Maestro de Planta Física como instrumento guía en el horizonte temporal de diez años, 2006-2016, cuyo propósito fundamental es el de programar y organizar el desarrollo de la planta física a corto, mediano y largo plazo, y dar respuesta a las necesidades y funciones propias de una institución de educación superior” (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 359).

Los resultados de la ampliación de la planta física de la Universidad se reflejan en el aumento de metros cuadrados que han permitido la consolidación de actividades institucionales: “Para el periodo 2003 a 2010, la planta física de la Universidad alcanzó un crecimiento del 12.56%, representado en construcciones y adiciones de espacios para las diferentes actividades misionales de la Universidad, en todas sus sedes” (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p.364). También, en la apertura de espacios académicos como la sede de posgrados, el bloque 19 de la ciudad universitaria y la construcción de la Sede de Ciencias del Mar en Turbo.

“Las características generales de la planta física relacionadas con sede, ubicación, metros cuadrados del predio y metros cuadrados construidos, muestran el crecimiento en 31.227 metros cuadrados construidos, producto de nuevas infraestructuras en la sede central y en las sedes regionales; algunos de ellos son: bloque 19 sede central, Edificio de Extensión, Sede de Posgrados, y Ciencias del Mar. Se incorporan los comodatos realizados con diferentes entes locales donde operan programas de regionalización”

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

(Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 361).

Sin embargo, en 2011 la comunidad universitaria consideraba insuficientes los avances en la ampliación de la planta física universitaria (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 359). Lo cual es vigente hasta ahora. Según lo enunciado en las actividades realizadas, el tema de la infraestructura es uno de los más preocupantes. Se señala el hacinamiento, la falta de laboratorios y dotación, la falta de espacios para el estudio, etc. como los principales problemas que enfrentan los estudiantes y profesores (Intervenciones, Taller estudiantes Auxiliares y monitores, 9 de junio de 2016; DRP Regiones, 2016).

Por su parte, la adecuación y actualización de los laboratorios de la universidad ha estado sujeta a los recursos recibidos por la Estampilla “La capacidad institucional para mantener la dotación de laboratorios, talleres, bibliotecas y recursos académicos, depende de los recursos provenientes de la Estampilla” (Universidad de Antioquia - Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 355). La comunidad universitaria es consciente de que es necesaria una mayor cantidad de laboratorios bien dotados para adelantar las actividades de investigación y formación

“Los estudiantes y profesores en regiones se desplazan a la sede de Medellín para estas actividades. Llama la atención que un 41 y 42% de los profesores manifiesta no saber sobre la dotación y actualización de talleres y laboratorios en Ciudad Universitaria, tal vez porque no los usan. Solamente el 38% de los profesores que laboran en Ciudadela Robledo consideran que es alta la dotación de los laboratorios, y apenas el 7% consideran muy alta la actualización de los laboratorios de Enfermería. El 63% de los estudiantes de Odontología manifiesta que la suficiencia de los laboratorios es baja, aunque su

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

mantenimiento es calificado como alto” (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 343).

Durante la década 2001-2010 la universidad amplió su capacidad en términos de laboratorios aumentando la cantidad y generando estrategias como los convenios con otras instituciones educativas para mejorar la insuficiencia de espacios y dotación

“El Departamento de Sostenimiento tiene una base de datos de los laboratorios que existen en la Universidad. En 2001 había 179 laboratorios, y en 2010 son 198; 49 se ubican en la SIU para respaldar las actividades de algunos de los grupos de investigación de excelencia. Entre 2006 – 2007, la Universidad obtuvo un crédito de FINDETER, que le permitió actualizar los laboratorios destinados a formación académica. Los convenios con el SENA también han favorecido este objetivo” (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 342-343).

La adecuación, dotación y ampliación de los laboratorios debe ser una de las metas de la universidad para garantizar procesos de calidad

“Es importante desarrollar estudios que permitan esclarecer las razones por las cuales un buen número de estudiantes y profesores tiene una baja apreciación sobre la adecuación y calidad de los laboratorios y talleres. Vale la pena señalar que los estudiantes de las regiones se desplazan a la sede de Medellín para desarrollar actividades que requieren laboratorios y talleres. No obstante, lo ideal es que estos recursos de apoyo académico estén instalados en las sedes y seccionales, por lo cual la Universidad debe incluir esta meta en su planeación” (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 344).

La Universidad también cuenta con la Sede de Investigación Universitaria (SIU), la cual constituye un centro dedicado a la realización de investigaciones de alta calidad y jerarquía. Posee una infraestructura física y tecnológica que incluye equipamiento de alta calidad y sofisticación que permite llevar adelante proyectos de primera línea (Jadad, Jaramillo, Radovic y Salmi, 2014; Consejo Nacional de Acreditación, 2012).

La SIU-Sede de Investigación Universitaria cuenta con capacidades físicas y tecnológicas que consolidan a este centro como uno de los más importantes en el país. “La plataforma tecnológica incluye: el centro nacional de genómica, el laboratorio de HPLC-

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

espectrometría de masas, la unidad de citometría, el centro de simulación y cálculo avanzado CRESCA, la unidad de microscopía electrónica de barrido, el servicio de espectrometría infrarroja, el sistema de medición de propiedades físicas PPMMS, y el Bioterio” (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 225-226).

En total concentra 36 grupos de investigación, distribuidos en grupos de ciencias básicas, ciencias sociales, ingenierías, y ciencias biomédicas que cuentan con clasificación en Colciencias. En la actualidad, adelantan investigaciones 217 profesores, y bajo su dirección 214 estudiantes de maestría y 180 de doctorado. De los 1234 proyectos vigentes en la Universidad en 2015, 167 son administrados por la SIU (Universidad de Antioquia - Gestión y resultados sociales 2015).

Uno de los logros de la institución es la creación de diez centros de investigación e innovación de excelencia (Informe Evaluación PDI 2006-2016), los cuales se dirigen a producir conocimiento relevante para la región y el país, fortalecer la educación a nivel de maestría y doctorado y consolidar el departamento de Antioquia como el primero en dirigir su economía a partir de la C+T+i (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 229-230).

14.5. Plataformas de Apoyo

La Universidad cuenta con una amplia variedad de plataformas de apoyo a los procesos académicos que en ella se adelantan. La biblioteca central Carlos Gaviria Díaz, los centros de documentación que se encuentran en cada una de las unidades académicas, las salas con computadores que están disponibles para los estudiantes cuando no se adelantan clases en ellos, los diferentes tipos de laboratorios, los instrumentos musicales para los artistas, los implementos deportivos, entre otros, se han convertido en una fortaleza para los programas ofrecidos por la universidad

“Los recursos de apoyo académico con los que cuenta la Universidad incluyen el Sistema de Bibliotecas, los centros de documentación, laboratorios de diferente naturaleza, salas de cómputo, equipos de alta tecnología, audiovisuales de dotación en las aulas, y equipos

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

para prácticas específicas. En esta característica no se incluyen otros recursos que también apoyan la actividad académica, pero que caben en el concepto de planta física, tales como aulas, oficinas, auditorios, teatros, haciendas, espacios deportivos y culturales, lo mismo que otros inmuebles que existen para la prestación de diferentes servicios institucionales” (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 332-333).

El Sistema de Bibliotecas de la Universidad de Antioquia es una de las fortalezas de la Institución. El trabajo articulado entre las diferentes sedes universitarias, los centros de documentación y la biblioteca central ha permitido la consolidación del sistema “Uno de los recursos de apoyo académico más consolidado en la Institución es el Sistema de Bibliotecas” (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 331-332). Esta articulación también permite establecer que la comunidad académica cuenta con una amplia cantidad de material disponible para préstamo y consulta, que en cifras del 2011 se contaba con que “el Sistema de Bibliotecas cuenta con 608.011 títulos” (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 335). Se debe tener en cuenta que la mayoría del material bibliográfico se encuentra en la sede y las subseces de la ciudad de Medellín “Es necesario señalar que la actualización y suficiencia del material bibliográfico en las bibliotecas de las sedes y seccionales es un aspecto que exige continuar con los esfuerzos que la Institución ha venido realizando” (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 337)

Los centros de documentación son uno de los ejes fundamentales del sistema debido a que ellos se han convertido en repositorios de información específica para cada una de las unidades académicas:

“Para la Institución, las unidades de información especializadas son los Centros de Documentación que están adscritos a algunas de las dependencias académicas, cuya estructura y organización se encuentran, por lo general, descritas en la web correspondiente. En 2001 existían ocho centros de documentación, y en 2010 hay catorce. Estos centros surgieron para acoger material bibliográfico para la investigación, incluidos informes de investigación de estudiantes, tesis doctorales y trabajos de investigación de maestría, que son administrados por las unidades académicas, los cuales

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

utilizan el catálogo institucional OLIB” (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 339).

Sin embargo, fue mencionado en las actividades de participación, la preocupación por el estado precario y la baja importancia dada a las bibliotecas de las seccionales y sedes regionales (Intervención Grupo Cultura, 9 de agosto de 2016).

14.6. Gestión tecnológica

La sede Medellín de la Universidad de Antioquia es la que cuenta con una mayor dotación. La disponibilidad de los equipos tecnológicos en las aulas se ha visto interferida por el mal uso que se hace de ellos, sin embargo la universidad ha hecho un esfuerzo constante por aumentar y actualizar los equipos disponibles

“La sede Medellín cuenta con 306 aulas, 38 salas de cómputo, 23 auditorios, y 862 equipos audiovisuales que incluyen torres multimedia, videobeam, grabadoras, filmadoras, micrófonos, proyectores, televisores, cámaras y sonido, entre otros. Todos los espacios tienen equipos audiovisuales fijos, o se usan los equipos móviles. En las regiones hay 49 aulas dotadas con computador y videobeam. A pesar de los esfuerzos por mantener equipos, como televisores, DVD, computadores y videobeam dentro de las aulas, ha sido difícil controlar los robos, por lo cual muchas de las unidades académicas optan por prestar los equipos directamente a los profesores en la oficina de recursos audiovisuales” (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 349-350).

La dotación tecnológica no es solo para el desarrollo de las clases, la disponibilidad de equipos en la Universidad para los docentes y los empleados administrativos para realizar sus labores ha ido en aumento en los últimos años así como el tiempo de conexión a internet:

“Cada profesor cuenta como mínimo con un computador destinado a docencia, investigación y extensión, durante su jornada laboral, al igual que cada uno de los 1.253 empleados administrativos. A su vez, cada estudiante de Medellín dispone en promedio de 3,32 horas semanales para uso de un computador con conexión a internet, y cada

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

estudiante de sede o seccional dispone de 3,99 horas (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 345).

Aunque los esfuerzos se hacen evidentes, la favorabilidad de la percepción de la comunidad académica sobre los recursos tecnológicos continúa siendo baja

“Entre el 42 y 49% del profesorado considera que la disponibilidad, actualidad y mantenimiento de los servicios de cómputo en su unidad académica es alto, y entre el 28 y 36% que es bajo. La tendencia de respuesta de los estudiantes es hacia bajo o muy bajo para ambas características. Sin embargo, un 69% de estudiantes de Enfermería considera como alta la actualidad de estos servicios, y un 62% como alto el mantenimiento. El 25% de estudiantes de Odontología califica como muy alta la disponibilidad, y el 50% como baja. Nuevamente surge la necesidad de hacer análisis específicos sobre las razones para esta apreciación” (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 346).

Una de las dotaciones más actualizadas con las que cuenta la Universidad se encuentra en la sede de posgrados en donde no solo se cuenta con equipos de cómputo sino también en donde han sido instaladas salas de videoconferencias y tableros digitales. Así mismo, los equipos audiovisuales que se encuentran en la Sede de Investigación Universitaria tienen una de las favorabilidades más altas entre sus usuarios en la sede Medellín de la Universidad:

“Las aulas ubicadas en la Sede de Posgrado, dotadas en el segundo semestre de 2010, cuentan con 2 tableros digitales, computadores de última generación, conexión inalámbrica, mobiliario ergonómico nuevo, 1 sala de video conferencias, 3 salones con audio, y puertas de seguridad con chapas digitales. El 78% de los profesores de la SIU considera que la adecuación y suficiencia de los equipos audiovisuales es alta, y el 33% que su actualización es muy baja; para el 56% de los de Odontología la adecuación es baja, y para el 67% lo es la suficiencia. El 70% de profesores de Salud Pública considera que la actualización de estos equipos es alta, y un 65% de Medicina manifiesta que es baja. Para el 24% de profesores de Ciudadela Robledo la suficiencia de estos equipos es

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

muy baja” (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 350).

15. Financiamiento público

Tal vez este sea el tema que con más reiteración se ha expresado por los actores universitarios como la causa de las problemáticas que enfrenta la Universidad de Antioquia. La financiación de la Universidad se distribuye en seis fondos presupuestales: el fondo general, el fondo especial, el fondo de la salud, el fondo de Bienestar universitario, el fondo patrimonial y el fondo de recursos externos. El primero de ellos, el fondo general, es al que llegan los aportes asignados por la Ley 30 y por los recursos de derechos académicos con destino al funcionamiento, estos dos ingresos son los que hacen base presupuestal y con los que se cubre el funcionamiento de la Universidad, es decir, los salarios de los docentes y del personal administrativo.

En el fondo especial, se encuentran los recursos que son asignados para propósitos particulares, como los convenios y los contratos adquiridos por las unidades académicas, y los aportes recibidos por el impuesto de estampilla, la devolución del IVA y el impuesto sobre la renta para la equidad, CREE. El fondo de la salud sostiene el programa de Salud de la Universidad; el fondo de Bienestar Universitario es el que permite la creación de programas que mejoran la calidad de vida de los actores universitarios; los fondos patrimoniales entre los que se encuentran los recursos adquiridos mediante asignaciones presupuestales como el Fondo Acumulativo Universitario que está dirigido a apoyar el cumplimiento de los ejes misionales de la Universidad.

“Para la gestión financiera, la Universidad cuenta con una estructura organizacional que le ha permitido manejar con eficiencia y eficacia el recurso financiero, hasta el punto de obtener reconocimiento de organismos calificadoros que vislumbran un escenario favorable para el desarrollo del proyecto institucional. Es necesario realizar esfuerzos orientados a la implementación de un sistema integrado de información (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 387-388).

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Para la comisión de Autoevaluación, la gestión de los recursos financieros externos fue considerada una de las fortalezas de la universidad en 2011. Tenía, según su informe, un nivel adecuado de sostenibilidad financiera, como resultado de su esfuerzo para la generación de recursos propios y “de su capacidad de gestión para lograr el cumplimiento de los compromisos de la Nación y del Departamento de Antioquia” (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p.367-368).

Sin embargo, según algunos actores universitarios participantes en las actividades realizadas para la construcción del Plan de Desarrollo 2017-2026, esta ya no parece ser una fortaleza por las implicaciones que ha tenido en la vida de los profesores (Ver Vida Profesoral). Además, ya para 2011 se construyeron estadísticas en las que se comprueba que los recursos de la nación otorgados a la Universidad disminuyeron hasta un 32% en el decenio 2001/2010 mientras que los departamentales aumentaron menos del 5% lo que ha derivado en los esfuerzos institucionales para la generación de recursos propios: “Se evidencia que la participación de la Nación en términos porcentuales disminuyó en 32%, al pasar del 70.7% en el 2001, al 38.7% en el 2010⁶⁹, contrastado con el aporte del Departamento de Antioquia, que aumentó en 3.4% al pasar de 1.1% al 4.5%” (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 368-371)⁵³.

La disminución de los recursos percibidos del el gobierno nacional y la estabilización de los aportes nacionales y departamentales inciden para que la sostenibilidad financiera de la Universidad sea cada vez más difícil. La asignación actual de recursos va en contravía del crecimiento universitario y de las demandas presupuestales que debe asumir la universidad, con ello también es importante tener en cuenta que la generación de recursos propios se ve limitada por la poca capacidad financiera y administrativa de respuesta a los inconvenientes que puedan presentarse durante la ejecución de los contratos y convenios:

“El proceso generador de recursos propios tiende a saturarse en términos de la capacidad institucional, mientras que las responsabilidades adquiridas en la Visión y

⁵³ Datos por actualizar.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Misión de la Universidad quedarían frustradas por la falta de financiamiento por parte del Estado, en tanto que se demanda mayores compromisos por parte de éste, y, a la vez, se mantiene en términos de valores constantes el aporte de recursos para el cumplimiento del proyecto institucional” (Universidad de Antioquia, Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional, 2011, p. 373).

En este sentido, la Junta de Asoprudea enuncia lo siguiente:

“Sin financiación adecuada y oportuna cualquier plan de desarrollo por más perfecto que sea no puede cumplirse. Pero no solamente estos criterios de cantidad y oportunidad juegan, también está en juego de dónde provienen los recursos. Los estamentos universitarios básicos de profesores y estudiantes, siempre hemos defendido la Financiación Estatal, es decir, de la Nación. La Universidad está desfinanciada, los recursos estatales son insuficientes y con la crisis financiera estatal actual no se ve a corto o mediano plazo que la Nación cubra el déficit acumulado e incremente los aportes estatales a los niveles requeridos de dos o tres veces más lo que hoy aporta” (Asociación de profesores de la Universidad de Antioquia - Junta Directiva, 2016, p. 1-2).

Las preocupaciones que tanto Asoprudea como otros actores universitarios comparten tienen que ver con las implicaciones que ha tenido y puede tener en el futuro la continua disminución de recursos estatales para la Universidad que hagan base presupuestal. Algunas de ellas se evidencian en las siguientes preguntas:

“Se nos dijo que habría limitaciones, principalmente las presupuestales. ¿Significa esto que la Universidad de Antioquia incrementará sus recursos propios? ¿Habrán más venta de servicios?, ¿más tercerización del profesorado?, ¿más recarga académica a los docentes?, ¿más limitación de los programas de bienestar estudiantil y universitario?, ¿más recorte a los programas de capacitación de los docentes?, ¿más aplicación a rajatabla del modelo neoliberal?” (Asociación de profesores de la Universidad de Antioquia - Junta Directiva, 2016, p. 1-2).

Por otro lado, ya se ha señalado las tensiones que puede ocasionar un énfasis en la extensión universitaria para la obtención de financiación en la función social de la Universidad y el principio de la extensión solidaria. Pareciera necesario establecer políticas que establezcan equilibrios entre la oferta de cursos de extensión y, en general,

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

de formación continua, que se compadezcan con el principio de la extensión solidaria, pero que también sean sostenibles para la Universidad.

La administración actual hace gestión ante el Municipio de Medellín para obtener recursos que hagan base resupuestal. Pero la mayor demanda por parte de la comunidad universitaria es que se exija al Gobierno Nacional un incremento importante de los aportes estatales. En pocas palabras, es posible que si no obtenemos esos recursos no podamos ampliar la cobertura y crecer como quiere la comunidad universitaria y la administración actual. Pareciera que, según la interpretación que hace la Junta de Asoprudea, habría una política nacional tendiente a congelar la cobertura universitaria pública y a enfatizar en la “educación terciaria, en sus niveles técnico y tecnológico, para que cubra en ese año el 70% de la cobertura de Educación Superior, lo que llamó “invertir la pirámide educativa”” (Asociación de profesores de la Universidad de Antioquia - Junta Directiva, 2016, p. 1-2).

Algunas críticas a las políticas nacionales se centran en el programa “Ser Pilo Paga”. Aunque el Viceministro de Educación Superior señala que se trata de una política dirigida a los ciudadanos y no a las Universidades (Intervención del Viceministro en la reunión sostenida con el Consejo Superior y Consejo Académico de la UdeA, 6 de agosto de 2016) la pregunta sigue vigente: “mientras las universidades estatales reciben una financiación parcial a partir de las transferencias de la Nación, el mismo Estado paga a las universidades privadas que pueden participar del programa”. Según los datos, “durante el primer año el 85% de los estudiantes que fueron seleccionados decidieron estudiar en universidades privadas cuyas matrículas son significativamente más altas que las de las universidades estatales; como consecuencia fue necesaria una inyección de financiación extraordinaria y de emergencia por parte del gobierno (OCDE, 2016)” (Patiño Grajales, 2016).

Finalmente,

“una estrategia que subsidia la demanda como Ser Pilo Paga es un factor que debilita aún más la universidad estatal y por consiguiente toda la educación superior, pues el derecho que tienen todos los jóvenes de nuestro país de acceder a una educación superior de calidad se está sometiendo a la competencia en el ámbito de la publicidad y

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

del mercado, y no a los criterios de calidad y pertinencia que debiera tener la educación universitaria” (Patiño Grajales, 2016).

Otro de los puntos de preocupación se relaciona con las nuevas políticas de educación terciaria, que implicaría otros focos a financiar por parte del MEN.

Algunos análisis señalan que el asunto a resolver es la desactualización de la Ley 30 y la interpretación que se ha hecho de ella:

“la lectura que ha predominado en las instancias estatales del mandato que el presupuesto debe incrementarse en pesos constantes, es que el aumento se actualiza con base en el Índice de Precios al Consumidor (IPC). Esta interpretación ha implicado que desde la promulgación de la Ley [30] hasta el año 2012, es decir, durante dos decenios, el sistema universitario estatal colombiano ha funcionado, en la práctica, con los mismos recursos. Ha habido incrementos en términos reales, pero el crecimiento en términos constantes no se ha correspondido con la ampliación del sistema. En efecto, durante este período, el SUE ha sufrido una transformación cuantitativa y cualitativa sin antecedentes en la historia republicana del país, a tal punto que se puede afirmar que ha emergido una nueva universidad. La de ayer, la de la década de formulación de la Ley 30, es muy diferente a la hoy. Este cambio ha estado jalonado por la ampliación de la cobertura, el incremento de los procesos de investigación, la cualificación del cuerpo docente, el mejoramiento de la calidad, la ampliación de las infraestructuras físicas y la irrupción en los campus universitarios de las nuevas tecnologías de la información. En un sistema que se expande de forma acelerada con casi los mismos recursos económicos radican los problemas financieros de las universidades estatales” (Castillo, 2015, p. 3).

Ya han sido publicadas propuestas de financiamiento (Castillo, 2015; SUE, 2012; Varela, 2012). A los universitarios nos compete la tarea de proponer esquemas alternativos de financiación pública para la Universidad.

16. ¿Cómo aportar a este documento?

Este documento presenta la versión 1 del diagnóstico interno, insumo para la construcción de las Bases Estratégicas del Plan de Desarrollo 2017 - 2026 de la Universidad de Antioquia.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Dada la diversidad de temas tratados y los momentos en que se han realizado las evaluaciones que han servido de referencia para la construcción de este documento inicial, ha sido necesaria la actualización de cifras. Sin embargo, no para todos los temas hay datos disponibles. Igualmente por esa misma diversidad de temas y fuentes se puede encontrar información que deba ser corregida y/o complementada, lo cual podrá suceder en todo el proceso de formulación del PDI para producir documentos más cualificados. Se presenta este documento como un insumo en una versión inicial que será complementada con la participación de los actores de la comunidad universitaria, para lo que esperamos sus aportes.

Este no es un documento definitivo, es un documento de trabajo y debe ser abordado como tal, la construcción del documento definitivo será responsabilidad de todos.

Se invita a los y las universitarias a:

- Establecer los debates necesarios y las posturas posibles de la Universidad sobre cada uno de los puntos.
- Identificar aspectos que no se hayan tenido en cuenta en esta versión N° 1 del documento, y enunciar su pertinencia.
- Para cada uno de los aspectos, establecer en qué se debe concentrar la Universidad y cómo.

Por favor haga llegar sus aportes a plandedesarrollo@udea.edu.co o a
#MiplaneslaUdeA

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

17. Referencias

Acosta Silva, Adrián. 2014. Gobierno universitario y comportamiento institucional. La experiencia Mexicana 1990-2012

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Agencia de Información Laboral- Escuela Nacional Sindical. (2016). Tutela obliga a la universidad de Antioquia a instalar mesa de negociación con profesores de cátedra. Disponible en: <http://ens.org.co/index.shtml?apc=a---;1;-;&x=20171847>.

Amaya de Ochoa, Graciela (1999), "La gestión del currículo", en: Universidad de Antioquia, Vicerrectoría de Docencia, Vicerrectoría de Extensión, grupo de trabajo académico, Memorias, Seminario taller, Evaluación y Gestión Curricular, Editorial Universidad de Antioquia, Medellín, p. 38.

Arcila, M.T. (Coord). (2013). Estudio de incidencia del programa de regionalización de la Universidad de Antioquia en los procesos de desarrollo de Urabá y Oriente. Medellín: Universidad de Antioquia - Dirección de Regionalización, Instituto de Estudios Regionales y Facultad de Educación.

Asociación de profesores de la Universidad de Antioquia-Junta Directiva. (2016). Comunicado sobre el Plan de Desarrollo UdeA 2017-2026. Medellín.

Brunner José J, 2011, Gobernanza universitaria: tipología, dinámicas y tendencias. Revista de Educación. Chile

Castillo, L. C. (2015). El desfinanciamiento de la educación superior pública en Colombia y propuestas para un nuevo modelo de financiación. Formulación del Plan de Desarrollo Estratégico de la Universidad del Valle 2015-2025. Cali: Universidad del Valle.

Consejo Nacional de Acreditación. (2012). Informe de evaluación externa con fines de acreditación institucional. Medellín.

Cortés, Francisco. (2016). La educación y la trampa de la pobreza. Disponible en: <https://drive.google.com/a/udea.edu.co/file/d/0B9Y1lt9LlwVvWDIZLU1MYVE5V1U/view>, consultado el 14 de agosto de 2016.

Fernández Moreno, S. Y., Hernández Torres, G. E., & Paniagua Suárez, R. E. (2013). *Violencia de género en la Universidad de Antioquia* (2nd ed.). Medellín: Asoprudea.

Gil Ramírez, M.Y. (Coord). (2011). Observatorio de análisis de entorno y prospectiva educativa institucional de la Universidad de Antioquia. Monografías sobre

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Convivencia y Participación en la Universidad de Antioquia y diseño del Observatorio. Informe Final Presentado a la Oficina de Planeación. Medellín: Universidad de Antioquia - Instituto de Estudios Políticos. Disponible en: [http://iep.udea.edu.co:8180/jspui/bitstream/123456789/114/1/InformeFinalOUD EA01-03-2012.pdf](http://iep.udea.edu.co:8180/jspui/bitstream/123456789/114/1/InformeFinalOUD_EA01-03-2012.pdf). Consultado el 17 de agosto de 2016.

Granda Berrío, G. A., Pérez Betancur, G. E., & Tapias, H. (2014). Determinación del nivel de desarrollo de la capacidad de planeación en la Universidad de Antioquia. Medellín: Universidad de Antioquia - Dirección de Desarrollo Institucional. Disponible en: <http://www.udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/fa360cb4-8621-4e06-bdec-cab80bd7cedd/capacidades-planeacion.pdf?MOD=AJPERES>. Consultado el 17 de agosto de 2016.

Hurtado Galeano, D. (Coord.) (2015). Caracterización y análisis del Gobierno Universitario de la Universidad de Antioquia. Informe Condensado. Medellín: Universidad de Antioquia - Instituto de Estudios Políticos. Disponible en: <http://www.udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/b807bc04-e022-4c6d-bada-5b5274c9744a/gobierno-universitario.pdf?MOD=AJPERES>. Consultado el 17 de agosto de 2016.

Jadad, A., Jaramillo, H., Radovic, L., Salmi, J. (2014). Evaluación externa del Sistema Universitario de Investigación (SUI) de la Universidad de Antioquia. Universidad de Antioquia: Medellín.

Martínez, C., Hoyos, A., Pérez, R. y Arango, A. (2014). Las tutorías en la Universidad de Antioquia: una reflexión necesaria. Grupo de Investigación EDUMIGRO. Universidad de Antioquia: Medellín.

Ministerio de Educación Nacional, MEN (2015). Guía para la implementación del modelo de gestión de permanencia y graduación estudiantil en instituciones de educación superior. Bogotá. En http://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/articles-254702_recurso_3.pdf

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

- Ministerio de Educación Nacional, MEN (2010.) Gestión Universitaria, para miembros de Consejos Superiores y Consejos Directivos de las IES oficiales
- Montoya Ochoa, E., & Acevedo Mejía, E. (2013). Preocupación ambiental entre población universitaria: representaciones sociales e implicación personal en temas ambientales en la Universidad de Antioquia. *El Agora*, 14(1), 241–256.
- Observatorio Colombiano de Ciencia y Tecnología -OCyT-. (2015). Indicadores de ciencia y tecnología Colombia 2014. Bogotá: Observatorio Colombiano de Ciencia y Tecnología.
- Patiño Grajales, P.J. (2016). Ser piloto paga bien: pero ¿a quién? Opinión, UdeA Noticias. Disponible en: [http://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/udea-noticias/udea-noticia/!ut/p/z0/fy4xDslwDEWvwtlxciglwFgxlCEGBoTaLMi0UTGEOG1TxPFJYUAsLF9-1rP1QUUMB2uGDGgzEDm3kUqvTcrVOp3kmd1JISuZqn80X6WZ2OErYgv4vxA90bVudg67YBfMMUHjuAtqhNphI7H_pwnfzmcecOA5UEfaJfF87qnm0vmv25GLXPamE54sC48NijMZJ7zpWKBohwjgb7p8AXAQuMI!/. Consultado el 17 de agosto de 2016.](http://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/udea-noticias/udea-noticia/!ut/p/z0/fy4xDslwDEWvwtlxciglwFgxlCEGBoTaLMi0UTGEOG1TxPFJYUAsLF9-1rP1QUUMB2uGDGgzEDm3kUqvTcrVOp3kmd1JISuZqn80X6WZ2OErYgv4vxA90bVudg67YBfMMUHjuAtqhNphI7H_pwnfzmcecOA5UEfaJfF87qnm0vmv25GLXPamE54sC48NijMZJ7zpWKBohwjgb7p8AXAQuMI!/)
- Pérez Toro, W.F., Cartagena Benítez, L., Cuartas Celis, D. y Rojas Bermeo, D.P. (2016). (2016). Universidad y seguridad. Hechos, situaciones, comunidades. *Revista Estudios Políticos*, 48, 243-266. Disponible en: <http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/estudiospoliticos/article/view/21926/20779154>. Consultado el 17 de agosto de 2016.
- Representantes ante el Consejo Superior Universitario. (s. f.). Algunas reflexiones acerca del Acuerdo Académico 480 del 21 de agosto de 2015. Disponible en: http://asoprudea.org/images/InformesCSU/Reflexiones_sobre_Acuerdo_Academico480_UdeA.pdf, Consultado el 12 de agosto de 2016.
- Ruiz Ramírez, Jorge. (2010). Editorial: Importancia de la investigación. *Rev. cient.* 20(2), 125-126.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Sistema Universitario Estatal, SUE. (2012). Desfinanciamiento de la educación superior en Colombia. La realidad de la crisis en el sistema de financiación de las universidades estatales. Bogotá.

Soto Lombana, Carlos Arturo. (2016). El guiño del rector. El Mundo, 19 de abril de 2016. Disponible en: http://www.elmundo.com/portal/opinion/columnistas/el_guiño_del_rector.php#.V7bznZjhBdg. Consultado el 19 de agosto de 2016.

Universidad de Antioquia. (1994). Estatuto General Acuerdo Superior 001. Medellín: Universidad de Antioquia.

Universidad de Antioquia. (1997). Acuerdo Superior 124 de 1997. Medellín: Universidad de Antioquia.

Universidad de Antioquia. (2000). Sistema de Bienestar Universitario de la Universidad de Antioquia Acuerdo Superior 173. Medellín: Universidad de Antioquia.

Universidad de Antioquia. (2001). Estatuto de Investigación Acuerdo Superior 204. 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 - Comité Técnico de Autoevaluación y Acreditación Institucional (2011). Autoevaluación Institucional 2006-2010. Informe final. Medellín.

Universidad de Antioquia – Gestión de la Arquitectura de procesos (2012). Documentos de soporte del Proceso de Transformación Organizacional.

Universidad de Antioquia - Vicerrectoría de Extensión. (2012). Informe de Autoevaluación Sistema Universitario de Extensión 2003-2010. Medellín: Universidad de Antioquia.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

Universidad de Antioquia - Dirección de Desarrollo Institucional. (2013). Fortalecimiento de la Planta de Empleos de la Universidad. Fase 1. Medellín: Universidad de Antioquia.

Universidad de Antioquia. (2014). Acuerdo Académico 467, 4 de diciembre de 2014. Disponible en: <http://www.udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/3998a7c2-8f9b-47d3-b9b6-6fe27fe96d45/Acuerdo+Acad%C3%A9mico+467+pol%C3%ADtica+de+competencia+en+lengua+extranjera.pdf?MOD=AJPERES>. Consultado el 17 de agosto de 2016.

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 - Facultad de Ingeniería. (2015). PREOCAD Antioquia. Medellín: Universidad de Antioquia.

Universidad de Antioquia. (2015). Gestión y resultados sociales 2015. Medellín: Universidad de Antioquia.

Universidad de Antioquia. (2015). Plan de Acción Institucional 2015-2018 “Una Universidad pluralista, transformadora y comprometida con la calidad”. Medellín: Universidad de Antioquia.

Universidad de Antioquia - Desarrollo del Talento Humano. (2015). Informe de Gestión 2015. Medellín: Universidad de Antioquia.

Universidad de Antioquia - Dirección de Bienestar Universitario. (2015). Informe. Medellín: Universidad de Antioquia.

Universidad de Antioquia - Vicerrectoría de Docencia (2015). Orientaciones para la construcción de los Proyectos Educativos de Programa (V.1) –PEP. Medellín, Disponible en: <http://www.udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/5224a971->

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

[c947-418e-a75e-3221ed1ee645/orientaciones+PEP++U+de+A++v.1+\(2\)+\(1\).pdf?MOD=AJPERES](https://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/institucional/relacionamiento-universidad-empresa-estado). Consultado el 17 de agosto de 2016.

Universidad de Antioquia. (2016). Relacionamiento Universidad-Empresa-Estado. Disponible en: <https://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/institucional/relacionamiento-universidad-empresa-estado>. Consultado el 5 de agosto de 2016.

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

Universidad de Antioquia - Dirección de Desarrollo Institucional. (2016). Fortalecimiento de la Planta de Empleos de la Universidad. Fase 2. Medellín: Universidad de Antioquia.

Universidad de Antioquia - Equipo metodológico. (2016). Informe de hallazgos a julio de 2016. Medellín: Universidad de Antioquia.

Universidad de Antioquia - Facultad de Ingeniería. (2016). Informe general de educación precedente. Medellín: Universidad de Antioquia.

Universidad de Antioquia - Gestión de la Dinámica Organizacional de la Dirección de Desarrollo Institucional. (Febrero de 2016). Análisis de articulación del Plan de Desarrollo Institucional PDI 2006-2016. Medellín: Universidad de Antioquia. Informe coordinado por Granda, G. A. (Coord.).

Universidad de Antioquia-Jurídico. (2016). CA derogó Acuerdo 480 en segundo debate. Disponible en: http://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/udea-noticias/udea-noticia!/ut/p/z0/fUw9D4lwFPwrLozkVcWqI3EwMQ4OxkAX82xfsh9UFrjzxd0MC4u95W7AwUFKlcPW2Gw7LAZfKnkebXezKZ5JvZCZlLk8pAtlrPt_HgSsAP1vzA82LrrVA5Kswv0DFC07AM20RAmAvtfD-U7ffSIE8fBaot9It5rZw2PrW9cR2-N1UOqMTXkueIUdSRvOO2pim5gQxcMBO1NIS-HvyD7/, Consultado el 12 de agosto de 2016.

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

- Universidad de Antioquia - Rectoría y Dirección de Desarrollo Institucional. (Marzo de 2016). Evaluación del Plan de Desarrollo 2006- 2016 “Una Universidad investigadora, innovadora y humanista al servicio de las regiones y el país”. Medellín: Universidad de Antioquia. 27 pp.
- Universidad de Antioquia - Vicerrectoría de Docencia. (2016). Planta de cargos, profesores actuales y su máximo nivel académico, profesores de cátedra, dedicaciones exclusivas, comisiones de estudios y matriculados últimos semestres. Disponible en: <http://docencia.udea.edu.co/vicedoce/publicaciones/indicadores/>. Consultado el 4 de agosto de 2016.
- Universidad de Antioquia - Vicerrectoría de Extensión. (2016). Sistema Universitario de Cultura. Universidad de Antioquia: Medellín.
- Universidad de Antioquia - Vicerrectoría de Investigación. (2016). Actividades Investigación. Balance. Marzo 31 de 2016. Universidad de Antioquia: Medellín.
- Universidad de Antioquia - Vicerrectoría de Investigación. (2016). UdeA consolida investigación de calidad. Disponible en: <http://www.udea.edu.co>.
- Universidad de Antioquia - Gestión de la Dinámica Organizacional (2014). Informe de caracterización y evaluación de la gestión de proyectos en la Universidad de Antioquia. Capítulo: proyectos de inversión. Universidad de Antioquia,
- Varela, E. (2012). Políticas públicas de financiamiento de la educación superior colombiana. Hacia una visión estratégica de financiamiento del sector. Cali: Universidad del Valle.
- Vásquez, A., López, C., Rojas, D., Arévalo, G., González, P. (2013). Fortalecimiento de la interacción universidad-sociedad. Formulación de la plataforma de funcionamiento. Líneas de análisis prospectivo y red de pensamiento estratégico. Propuesta de Intervención. Universidad de Antioquia: Medellín.
- Vásquez, N.E., Sánchez, M. & Henao, E. (2014). Estudio de capacidad instalada: Universidad de Antioquia. Seccionales y sedes municipales. Medellín: Universidad

Diagnóstico interno, primera versión para discusión (Agosto de 2016)

de Antioquia - Dirección de Desarrollo Institucional. Disponible en:
<http://www.udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/bfbf9f15-f06f-4295-a0b6-69387be97c3a/capacidad-instalada-regiones-2014.pdf?MOD=AJPERES>.

Consultado el 17 de agosto de 2016.

Vivas, Selnich. (2016). ¡No pasé!. Disponible en:
[http://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/udea-noticias/udea-noticia!/ut/p/z0/fU6xCsJQEPsVI45yp9anjsVBEAcHkfyW0dqHnta7V_sUP99WB3FxCUIIQoAgB1J-yJGjmHLd6YLcYb5YjkdZiht0qcPMbdPpbLya7PYIa6D_gW5Bzk1DGVBPgV0zQh7sFrm-V54T5PZXnezqP7zHgVqUUrN8N1WqaxPfW0Lot3XBNWGgVsP4ULFC95AXRI!/,](http://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/udea-noticias/udea-noticia!/ut/p/z0/fU6xCsJQEPsVI45yp9anjsVBEAcHkfyW0dqHnta7V_sUP99WB3FxCUIIQoAgB1J-yJGjmHLd6YLcYb5YjkdZiht0qcPMbdPpbLya7PYIa6D_gW5Bzk1DGVBPgV0zQh7sFrm-V54T5PZXnezqP7zHgVqUUrN8N1WqaxPfW0Lot3XBNWGgVsP4ULFC95AXRI!/)
Consultado el 12 de agosto de 2016.

Zapata Vasco, J. J. (2008). La educación universitaria y la formación humanística: Un reto por construir. *Uni-Pluri/versidad*, 8(3).