

SER UDEA

Después de haber concluido la Unidad 1, es momento de desarrollar los contenidos de esta unidad llamada Ser UdeA. Eres parte de esta Universidad y queremos que conozcas el lugar en el que pasarás parte de tu tiempo. Aprenderás acerca de quiénes somos y cuál es la estructura organizacional de la Institución, su historia, el presente de la comunidad universitaria, la planeación, la presencia regional y la conexión con el mundo.

Inicia tu recorrido haciendo clic sobre los botones que encontrarás a continuación y explora con mucha atención los contenidos que te proponemos. Al finalizar, te invitamos a poner a prueba tus conocimientos con la actividad planteada; de igual manera, podrás expandir tus aprendizajes revisando el material de apoyo, al cual puedes acceder desde el botón “Para finalizar”.

Misión

La Universidad de Antioquia, patrimonio científico, cultural e histórico de la comunidad antioqueña y nacional, es una institución estatal que desarrolla el servicio público de la educación estatal con criterios de excelencia académica, ética y responsabilidad social. En ejercicio de la autonomía universitaria, de las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra que garantiza la Constitución Política, y abierta a todas las corrientes del pensamiento cumple, mediante la investigación, la docencia y la extensión, la misión de actuar como centro de creación, preservación, transmisión y difusión del conocimiento y de la cultura.

La Universidad forma en programas de pregrado y posgrado, a personas con altas calidades académicas y profesionales: individuos autónomos, conocedores de los principios éticos responsables de sus actos, capaces de trabajar en equipo, de libre ejercicio del juicio y de la crítica, de liderar el cambio social, comprometidos con el conocimiento y con la solución de los problemas regionales y nacionales, con visión universal.

Como querer fundamental, y en virtud de su carácter transformador, la Institución busca influir en todos los sectores sociales mediante actividades de investigación, docencia y de extensión; está presente en la vida cotidiana de la sociedad por medio de la actividad profesional de sus egresados; vela por la formación de hábitos científicos y por la creación de estrategias pedagógicas que desarrollen la inteligencia y creatividad, orientadas al mejoramiento de la vida, al respeto a la dignidad del hombre y a la armonía de éste con sus semejantes y con la naturaleza.

La Universidad propicia el cambio y avance de la sociedad, y participa en la integración de ésta con los movimientos mundiales de orden cultural, científico y económico; selecciona con esmero, perfecciona, capacita y estimula a sus profesores, empleados y trabajadores, para que el trabajo colectivo, creativo y organizado, permita cumplir con eficacia y calidad los objetivos institucionales; facilita el acceso a la Educación Superior, basada en el principio de igualdad, a las personas que demuestren tener las capacidades requeridas y cumplan las condiciones académicas y administrativas exigidas¹.

La Alma Máter influye en todos los sectores sociales mediante actividades de investigación, docencia y extensión. La investigación y la docencia constituyen los ejes de la vida académica y ambas se articulan con la extensión para lograr objetivos de carácter académico y social. A continuación, conocerás los ejes misionales de la Institución, sus objetivos y sus principios.

Ejes misionales

- Investigación
- Docencia
- Extensión

Investigación

Fuente del saber, generadora y soporte del ejercicio docente que hace parte del currículo. Tiene como finalidad la generación y comprobación de conocimientos orientados al desarrollo de la ciencia, los saberes, la técnica, la producción y adaptación de tecnología para la búsqueda de soluciones a los problemas de la región y del país.

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 Universidad y a la sociedad.

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 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

Nuestros objetivos son:

- Crear, desarrollar, conservar, transmitir y utilizar el conocimiento para solucionar con independencia los problemas y necesidades locales, regionales y nacionales.
- Formar integralmente a los estudiantes sobre bases científicas, éticas y humanísticas. Capacitarlos para el trabajo autónomo y en equipo, para el libre desarrollo de la personalidad, para cumplir responsablemente las funciones profesionales, investigativas, artísticas y de servicio social que requieren la región y el país, y para liderar creativamente procesos de cambio.

- Desarrollar la sensibilidad hacia las artes y la cultura, y el aprecio por el trabajo y los valores históricos y sociales de la comunidad.
- Liderar el desarrollo científico, técnico, tecnológico, artístico, económico y político, y ser paradigma ético en la región y en el país.
- Cooperar con las otras instituciones educativas del país en el diagnóstico y mejoramiento de los procesos de investigación, de docencia y de extensión.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de los niveles precedentes de la educación, formales o no, mediante procesos de investigación, actualización y profesionalización.
- Apoyar los procesos de acercamiento, coordinación y acción conjunta con otras naciones y sociedades.
- Formar y consolidar comunidades académicas capaces de articularse con sus homólogas nacionales e internacionales.
- Impulsar por medio de acciones investigativas, docentes y de extensión, la preservación y racional utilización del medio ambiente y fomentar la consolidación de una adecuada cultura ecológica.
- Promover el conocimiento, la investigación y la difusión del patrimonio cultural de la región y del país; y contribuir a su enriquecimiento, conservación y defensa.
- Propiciar el desarrollo investigativo del país y su integración con las corrientes científicas mundiales.
- Desarrollar e implantar métodos pedagógicos que fomenten el razonamiento, el pensamiento crítico y creativo, y que propicien hábitos de disciplina y de trabajo productivo.
- Adelantar programas y proyectos orientados a impulsar el desarrollo de un espíritu empresarial con clara conciencia de su responsabilidad social, tanto en el sector público como en el privado.
- Evaluar de manera continua los múltiples elementos de la vida académica y administrativa, teniendo en cuenta el interés social, los objetivos de planeación regional y nacional, y la pertinencia científica y pedagógica de los diversos programas.
- Fortalecer y mantener actualizada la gestión institucional.
- Generar y difundir una cultura de respeto por los derechos humanos mediante la adopción de actitudes y prácticas que favorezcan la formación y el progreso de la sociedad civil.
- Difundir información científica, tecnológica, literaria y artística, mediante el uso de los distintos medios de comunicación.

Principios generales

Los esfuerzos de la Institución están orientados hacia la consolidación como centro de cultura y de ciencia que por su naturaleza tiene una especial responsabilidad con la sociedad, a la cual se debe; está atenta en su actividad a los patrones específicos y a las exigencias que nacen de cada campo del saber; se compromete en la búsqueda de nuevos conocimientos y de las soluciones a los problemas de la sociedad, con alto sentido humanístico y en el marco de una concepción universal. Promueve la creación, el desarrollo y la adaptación del conocimiento en beneficio del crecimiento humano y científico; la reafirmación de los valores de la nacionalidad, en su diversidad étnica y cultural; el respeto a las diferentes ideologías; la expansión de las áreas de creación y disfrute de la cultura; la protección y el aprovechamiento nacional de los recursos naturales, en el horizonte de

la ecoética. Además, 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.

Igualdad: La Universidad tiene un carácter democrático y pluralista, por lo cual no limita ni restringe los derechos, libertades y oportunidades por consideraciones sociales, económicas, políticas, ideológicas, de raza, sexo o credo. Está siempre abierta a quienes en igualdad de oportunidades demuestren tener las capacidades requeridas y cumplir las condiciones académicas y administrativas exigidas.

Responsabilidad social: La Universidad, como institución estatal, constituye un patrimonio social y asume con el más alto sentido de responsabilidad el cumplimiento de sus deberes y compromisos; en consecuencia, el personal universitario tiene como responsabilidad prioritaria servir a los sectores más vulnerables de la sociedad con los instrumentos del conocimiento y del respeto a la ética.

Autonomía: La Universidad tiene derecho de darse y modificar sus estatutos y reglamentos; designar a sus autoridades académicas y administrativas; crear, ordenar y desarrollar sus programas académicos; definir y organizar sus políticas y labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y administrativas; otorgar los títulos correspondientes; seleccionar a sus profesores, empleados públicos y trabajadores oficiales, admitir a sus alumnos, y adoptar los correspondientes reglamentos; y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional. La autonomía se extiende a los regímenes contractual, financiero, presupuestal y de control interno, y a la definición de los actos de los órganos de gobierno de la Universidad y de los recursos contra ellos. Es de su propia naturaleza el ejercicio libre y responsable de la crítica, la cátedra, la enseñanza, el aprendizaje, la investigación, la creación artística y la controversia ideológica y política.

Universalidad: La Institución, permeable a todas las manifestaciones del pensamiento, está abierta a todos los saberes científicos y expresiones culturales; y propicia la comunicación con todos los pueblos del mundo, particularmente con los países de América Latina, y en especial con universidades, institutos de investigación y entidades públicas y privadas, para incorporar en los programas académicos propios los adelantos de la investigación.

Libertades de cátedra y de aprendizaje: El profesor tiene discrecionalidad para exponer sus conocimientos con sujeción a un contenido programático mínimo, aprobado para cada asignatura por la Facultad que la administra, y a principios éticos, científicos y pedagógicos. A su vez, el alumno puede controvertir dichas explicaciones con sujeción a los mismos principios, acceder a las fuentes de información disponibles y utilizarlas para la ampliación y profundización de sus conocimientos.

Normatividad: Las normas internas que rigen la vida institucional definen el marco de condiciones para el funcionamiento adecuado y eficaz de la Universidad, e inducen la adhesión y el respeto del personal universitario. Tal normatividad genera derechos y responsabilidades y está encaminada a garantizar el cumplimiento de los objetivos específicos de la Institución.

Convivencia: Los integrantes del personal universitario practican y defienden el diálogo racional y la controversia civilizada como métodos de convivencia para conseguir los fines de la Institución, y para tratar o solucionar los conflictos. El respeto mutuo y la civilidad rigen el comportamiento universitario.

Excelencia académica: Los profesores y estudiantes de la Universidad realizan sus quehaceres con criterios de excelencia académica y científica, y buscan los más altos niveles del conocimiento. Este es el criterio rector de la vida universitaria y la función administrativa está al servicio de su fortalecimiento.

Interdisciplinariedad: Las actividades académicas de investigación, de docencia y de extensión abordan problemas prácticos o teóricos en una perspectiva interdisciplinaria que propicia la aprehensión de la complejidad de los objetos, fenómenos o procesos, de sus relaciones e interacciones internas y externas, y promueve, desde cada disciplina o profesión, la cooperación y el desarrollo recíprocos en la búsqueda del conocimiento y en su aplicación sobre el mundo.

Investigación y docencia: 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. 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.

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 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.

Autoevaluación: 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.

Cooperación interinstitucional: La Universidad participa en la organización y funcionamiento del Sistema Nacional de Universidades Estatales y de los Consejos Regionales de Educación Superior; estrecha lazos con instituciones públicas y privadas, nacionales y extranjeras, para el cumplimiento de su misión y para el logro de los objetivos de la Educación Superior.

Participación: Los integrantes del personal universitario tienen el derecho de participar en forma individual o colectiva en la vida institucional, mediante los mecanismos consagrados en la Constitución, las leyes y las normas de la Universidad.

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.

Derecho Universitario de Petición: Toda persona, o grupo de personas pertenecientes al personal universitario, tiene derecho de formular a las autoridades de la Universidad solicitudes en interés general o particular y de obtener pronta y adecuada respuesta, según las normas de la Institución y, en lo no previsto por ellas, según las disposiciones legales que regulan el derecho de petición.

Debido proceso: En la Institución se ejerce la función disciplinaria con aplicación de un debido proceso. En todo caso se tienen en cuenta los siguientes criterios: tipicidad de la falta, nocividad del hecho, legalidad, necesidad de la sanción y proporción entre ésta y la falta. Todos los actos proferidos en ejercicio de la potestad disciplinaria son actos administrativos.

Planeación: La Universidad se rige por un plan de desarrollo general diseñado para un período de tiempo variable, y por planes y proyectos específicos para cada unidad académica. El proceso de planeación está acompañado de un procedimiento calificado de evaluación de gestión, con el fin de cumplir las responsabilidades de calidad académica y administrativa de la Institución. La evaluación se hace con la participación de las personas comprometidas en la ejecución y es elemento básico para el desarrollo institucional.

Descentralización: La organización académico administrativa se guía por criterios de descentralización y desconcentración de funciones en las Facultades, todo ello enmarcado en procesos de integración y colaboración entre éstas. Tal organización sirve de apoyo para el cumplimiento de los fines académicos de la Institución y la función administrativa se desarrolla con arreglo a los criterios de economía, celeridad, eficiencia, igualdad, imparcialidad, publicidad, contradicción, descentralización y desconcentración de funciones.

Regionalización: Por su origen, su naturaleza jurídica y su tradición, la Universidad tiene una vocación regional: desarrolla el conocimiento y contribuye a la articulación de Antioquia con los procesos de construcción nacional y con los desarrollos de la ciencia, la tecnología y la cultura en los demás pueblos del mundo.

Realidad económica y administrativa: Sin perjuicio de las obligaciones emanadas de la Ley, el logro de los objetivos de la Universidad y el cumplimiento de los compromisos definidos en este Estatuto

se desarrollan en el marco de los principios rectores y de las prioridades y posibilidades económicas y administrativas

Referente Ético

Además de los principios y objetivos institucionales, la Universidad cuenta con un Referente Ético que es un instrumento orientador de la actuación de los servidores públicos. Este se constituye para promover una cultura ética en las actuaciones de los integrantes de la comunidad universitaria y está estructurado por los principios que determina el Estatuto General, definido mediante el Acuerdo 01 del 5 de marzo de 1994 y por los valores acogidos mediante las diferentes expresiones que a lo largo de la vida universitaria se han dado hasta hoy.

Órganos de Gobierno

En el Título Segundo, Capítulo primero del Estatuto General se definen los siguientes órganos de gobierno para la Universidad de Antioquia: Consejo Superior Universitario, 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, y los demás consejos, comités y autoridades que establezcan los estatutos y los reglamentos de la Institución. Son ellos las autoridades que deben definir los estatutos y los reglamentos de la Institución.

En 1934, cuando recién comenzaba el maestro José María Bravo Márquez como profesor de música, durante un acto académico en el Paraninfo, se escuchó por primera vez con letra en inglés, un coral de Robert Lowry interpretado por el orfeón antioqueño. Esta melodía fue utilizada por el profesor Bravo Márquez para servir de fondo a la letra que escribió el poeta universitario Edgar Poe Restrepo. Desde entonces los universitarios, hijos de la Alma Máter, cantan con honor el himno que los identifica.

Letra

Cantaremos entusiastas a nuestra Universidad,

Alma Máter de la raza,

invicta en su fecundidad.

¡Viva la Universidad!

gritemos todos con gran emoción

¡Que viva la Universidad!

cantemos con grande fervor.

Madre que de tus semillas

savias nobles siempre das

al pródigo, amado hijo

muchas para cultivar.

Himno sacro te cantamos

fuelle de eternal amor,
nuestras voces el espacio
llenar hoy en tu loor.

Letra: Édgar Poe Restrepo

Adaptación: José María Bravo Márquez

Música: Robert Lowry

La bandera

Dos franjas de iguales dimensiones y en sentido horizontal, con los colores blanco y verde, estructuran la bandera de la Universidad. El blanco representa la limpieza de costumbres con la que se debe distinguir la comunidad universitaria. El verde recuerda la esperanza, la virtud permanente y el horizonte de optimismo.

El escudo

Hacia el año 1922, el Rector Emilio Robledo encargó al arquitecto Horacio Rodríguez un dibujo sobre lo que debiera ser el escudo universitario y su simbología. Se evaluaron tres proyectos, de los cuales se eligió el que aquí se exalta.

El escudo es de forma ovalada. En la parte superior, centrada, un ancla con su respectiva cadena. Sobre estas, una faja horizontal blanca con la palabra Medellín en color verde. De los extremos de la faja central penden dos blandones encendidos.

El ancla indica que la Universidad representa toda una noble tradición, sin que se afiance en el pasado, pues apunta insistentemente hacia el futuro. El ancla también representa el puerto como lugar seguro; lo asocia con el conocimiento como medio para alcanzar nuevos y mejores horizontes, y los blandones encendidos simbolizan la ciencia que expande este foco de inagotable luz.

La incorporación de la fecha de fundación busca marcar una pauta en la memoria visual para dar cuenta de una época y de un pasado que hunden sus raíces en los inicios mismos de la República.

La Universidad hoy

Somos una institución estatal —con más de 215 años— que desarrolla el servicio público de la educación superior en Colombia para influir positivamente en todos los sectores sociales mediante la investigación, docencia y extensión.

Más de 41.000 personas estudian en la Universidad y semestralmente recibimos un poco más de 5.000 estudiantes nuevos en programas de pregrado y posgrado. Ver más en Data UdeA.

Somos una Universidad diversa en la que se escuchan acentos procedentes de varios municipios del país y del exterior.

Contamos con cerca de 8.000 docentes, más de 250 grupos de investigación y alrededor de 1.100 proyectos de investigación.

Además, más de 1.600 empleados vinculados apoyan las labores administrativas. Ver más en Data UdeA.

Nuestras unidades académicas

La estructura académico administrativa de la Universidad está definida por el Estatuto General en el Título cuarto, capítulos 1 y 2¹. La Institución cuenta con facultades, institutos, escuelas, departamentos académicos y centros; además, con corporaciones, divisiones y áreas.

Facultades

Las facultades son las dependencias básicas y fundamentales de la estructura académico administrativa de la Universidad, con la autonomía que los estatutos y los reglamentos les confieren para darse su organización interna, administrar sus recursos, planificar y promover su desarrollo, coordinar, dirigir y administrar investigación, docencia y extensión, en todas sus modalidades y niveles, en un área del conocimiento o en áreas afines. Son dirigidas por un decano y el consejo de la facultad.

Las facultades colaboran entre sí y se prestan servicios en forma solidaria para desarrollar la misión, los principios y los objetivos de la Universidad, y para cumplir sus propios objetivos.

Escuelas

La función esencial de las escuelas es el desarrollo de las profesiones, apoyado fundamentalmente en la investigación aplicada. Tienen líneas consolidadas de investigación, o de extensión en asesorías o consultorías, y programas de maestría, doctorado o posdoctorado; además pueden desarrollar programas de pregrado y especializaciones, de carácter profesional, otras actividades de extensión y ofrecer cursos de servicio. Están a cargo de un director, asesorado por un comité.

Institutos

La función esencial de los institutos es el desarrollo de las disciplinas académicas, fundamentado en la investigación. Tienen líneas consolidadas de investigación y programas de maestría, doctorado o posdoctorado; además pueden desarrollar programas de pregrado y especializaciones, de carácter académico, labores de extensión y ofrecer cursos. Están a cargo de un director, asesorado por un comité.

Corporaciones

Además de las condiciones exigidas para los institutos o las escuelas, deben cumplir las siguientes: desarrollar trabajo interdisciplinario que corresponda a varias facultades, reunir un mínimo de investigadores o consultores de renombre nacional o internacional, manejar un volumen considerable de proyectos, o proyectos de magnitud, y desarrollar tareas de investigación en asocio con entidades nacionales o internacionales.

En total son 14 facultades, 4 escuelas, 4 institutos y 3 corporaciones.

Pregrados y posgrados

Más de 80 programas de pregrado y de 170 posgrados entre doctorados, maestrías, especializaciones y especialidades médicas en Medellín y en las regiones.

¿En qué está sustentada la planeación en la Universidad?

En el Artículo 22 del Estatuto General se señala que “La Universidad se rige por un plan de desarrollo general diseñado para un periodo de tiempo variable, y por planes y proyectos específicos para cada unidad académica. El proceso de planeación está acompañado de un procedimiento calificado de evaluación de gestión, con el fin de cumplir las responsabilidades de calidad académica y administrativa de la Institución. La evaluación se hace con la participación de las personas comprometidas en la ejecución y es elemento básico para el desarrollo institucional”

Un reglamento de planeación

Según este el proceso de planeación integra la “gestión por planes, por proyectos y por resultados, con la repetición continua de las siguientes actividades: del ejercicio de planeación emanarán los planes; éstos se materializarán en la ejecución de programas y proyectos; se evaluarán los resultados, y se tomará la decisión de ajustar lo planeado o seguir ejecutando según los parámetros inicialmente previstos”

¿Cómo se planea en la UdeA?

La planeación como proceso

En la Universidad se trabaja por la generación y aplicación de capacidades en torno a la planeación, la tecnología y los procesos requeridos para el logro de los cometidos misionales y de la proyección estratégica institucional. Esto implica:

- Orientar el desarrollo estratégico.
- Orientar la concepción de un modelo organizacional integral.
- Desarrollar el modelo de trabajo basado en procesos.
- Gestionar la infraestructura tecnológica y sistemas de información.
- Gestionar la información institucional.
- Gestionar el conocimiento organizacional.
- Gestionar el mejoramiento continuo.

La planeación se materializa

En Planes de Desarrollo que fijan la orientación universitaria para un período de 10 años, en Planes de Acción Institucional y por Unidades Académicas que definen resultados y cambios tangibles en un plazo de 3 años y en Proyectos que finalmente dan cuenta de la acción específica institucional y materializan lo establecido por los planes.

Plan de Desarrollo 2017-2027

“Una Universidad Innovadora para la transformación de los Territorios”. Se fundamenta específicamente en:

Tema estratégico 1

Formación integral de ciudadanos con la articulación y el desarrollo de las funciones misionales, desde los territorios y en conexión con el mundo.

Una universidad humanista, de investigación e innovadora, conectada con el mundo y comprometida con la transformación de sí misma y de la sociedad.

Tema estratégico 2

Ciclos de vida de la comunidad universitaria.

Encuentro de proyectos de vida y diálogos de saberes.

Tema estratégico 3

Democracia, gobierno universitario y convivencia.

Una universidad democrática, transparente y abierta a la sociedad.

Tema estratégico 4

Gestión administrativa y del financiamiento.

Una gestión integrada que transforma.

Tema estratégico 5

Compromiso de la Universidad con la construcción de paz, equidad, inclusión e interculturalidad.

Una universidad equitativa, inclusiva e intercultural que siembra la paz con enfoque territorial e integral.

Tema estratégico 6

Contribuciones de la Universidad a la gestión del ambiente y la biodiversidad.

Una universidad biodiversa y ambientalmente responsable.

Aprobado el Plan de Acción UdeA 2021- 2024, presupuestado en 303.000 millones

El Consejo Superior Universitario —CSU— aprobó por unanimidad el Plan de Acción Institucional 2021-2024, el cual traza el rumbo que seguirá la Alma Máter durante el próximo trienio. Inclusión, infraestructura, nuevas plazas docentes, nuevos sistemas informáticos y modernización de procesos, son temas claves entre los 66 proyectos que comprende.

Hacia una cultura de la planeación

Una acción universitaria que se oriente al logro de directrices institucionales, las cuales son el producto de un análisis consciente de los resultados alcanzados propios y de referentes naturales, y del examen juicioso de las opciones futuras que ofrezca el entorno. Siempre en un marco de discusión de las diversas formas de comprender la función universitaria y de las distintas maneras de generar y transmitir el conocimiento por parte de todos los actores involucrados.

Hacia una cultura de trabajo por proyectos

Comprender de manera efectiva las opciones estratégicas de futuro, así como las problemáticas de orden social y económico que afronta la Universidad, como base de desarrollo para la ideación ordenada de las intervenciones y el aprovechamiento de los recursos institucionales. El proyecto se adopta como un mecanismo para identificar los asuntos centrales de acción y para una realización integral de todos sus componentes que conlleven a impactos en nuestra población de referencia.

Para ello, la Universidad proporciona metodologías, capacitación, asesoría y asistencia técnica en la formulación de proyectos, la viabilidad de recursos, la elaboración de las programaciones y el análisis de resultados.

Hacia una cultura de la gestión por procesos

Su objetivo fundamental es apoyar en la definición, implementación y apropiación del modelo de operación de la Universidad bajo un enfoque basado en procesos, la definición de la estructura orgánica institucional y habilitar a los demás procesos universitarios en conceptos, sistemas y herramientas de gestión para potenciar las capacidades operacionales de la Universidad y permitir el mejoramiento continuo.

Gestión eficiente de la información

Su objetivo fundamental es proveer servicios de tecnologías de la información y la comunicación necesarios para el apoyo de los procesos institucionales, contribuyendo el logro de los objetivos universitarios confiables y oportunos para el apoyo de los procesos institucionales buscando el logro de los propósitos universitarios.

Se encarga de ejecutar procesos a nivel institucional como:

Gobierno de TIC: definir el plan estratégico y las políticas de TIC; direccionar los procesos de desarrollo y adquisición de soluciones informáticas y de telecomunicaciones; indagar y evaluar las tecnologías emergentes y su aplicabilidad en la Universidad; además de la definición y evolución de la arquitectura institucional de TIC.

Gestión de la plataforma de TIC; implementar y administrar las diferentes herramientas que componen la plataforma de hardware, software y redes de telecomunicaciones; gestionando la disponibilidad y el aseguramiento de la información en los sistemas de información institucionales, para facilitar la toma de decisiones; además de ejecutar los proyectos que se definan en el plan estratégico de TIC de la Universidad.

Gestión de la operación de TIC: se encarga de brindar soporte a los usuarios de la plataforma de TIC, habilitar los puestos de trabajo con las herramientas TIC necesarias; y además de facultar a los servidores públicos en la utilización de las soluciones de TIC de la Universidad.

Conexión con el mundo

Establecer diálogos académicos e interculturales más allá de las fronteras es una tarea en la que la Universidad trabaja a través de la Dirección de Relaciones Internacionales. Para promover esa integración internacional de la Universidad de Antioquia, existen procesos de cooperación académica, científica y cultural que no solo benefician el quehacer institucional, sino que contribuyen al desarrollo de la región y del país.

La política de relaciones internacionales se traduce en convenios de cooperación que conducen a oportunidades de movilidad nacional e internacional para profesores y estudiantes, al recibimiento de estudiantes extranjeros cada año, al relacionamiento entre pares, a la ejecución conjunta de proyectos, la asistencia a eventos académicos con los que se establecen y se refuerzan lazos y relaciones para mantener una activa conversación con instituciones en el mundo.

Unidad 3

Mi Labor en la UdeA

¡Bien hecho! Has llegado a la Unidad 3. Ahora queremos que conozcas algunos temas clave en la gestión del talento humano como las situaciones administrativas, la elección y la vinculación de los servidores en la Universidad, y que cuentes con información acerca de procesos importantes como la retribución, las pensiones y la gestión de la información laboral.

Además, si eres profesor de la Universidad, te contamos generalidades de asuntos docentes relacionados con la definición salarial, la asignación de puntaje, la comisión de estudios y posdoctoral, la dedicación exclusiva, entre otros temas de tu interés.

¡Comencemos!

Inicia tu recorrido haciendo clic sobre los botones que encontrarás a continuación y explora con mucha atención los contenidos que te proponemos. Al finalizar, te invitamos a poner a prueba tus conocimientos con la actividad planteada; de igual manera, podrás expandir tus aprendizajes revisando el material de apoyo, al cual puedes acceder desde el botón “Para finalizar”.

Situaciones administrativas

Las situaciones administrativas comprenden la regulación de condiciones particulares que afectan al servidor público de la Universidad con respecto del desempeño de sus funciones, así como aquellas circunstancias que modifican temporalmente la estructura de su relación con la Institución. Por ello, es importante que las conozcas, así como los trámites necesarios y las condiciones que implican.

Comisión Administrativa

Aplica para las ocasiones en las cuales un profesor vinculado desempeña cargos administrativos dentro de la Universidad o fuera de ella.

Remunerada: si desempeña un cargo administrativo en la Universidad, por ejemplo, en una decanatura, coordinación de programa o jefatura.

No remunerada: si desempeña cargos en entidades privadas o mixtas para fines que interesen directamente a la Universidad. Este tipo de comisión genera interrupción laboral.

Requisito: Los profesores deben estar escalafonados y tener una evaluación profesoral con calificación igual o superior al 80%.

Comisión de Servicio

Se concede para ejercer funciones propias del cargo en un lugar diferente a la unidad o dependencia en la cual está adscrita la persona, cumplir misiones especiales, participar en reuniones, conferencias, seminarios, congresos u otras actividades que se relacionen con el área en que presta sus servicios.

La duración se deberá expresar claramente en el acto que la confiera:

Hasta por 30 días: la conceden decanos o directivos de escuelas e institutos.

Superiores a 30 días: la autoriza el Rector.

Los profesores ocasionales pueden acceder a la Comisión de Servicios hasta por 30 días según lo estipulado en el Acuerdo Superior 400 de 2012. Las comisiones para decanos, directores de escuelas e institutos, y personal adscrito a la administración central las concede la División de Talento Humano siempre y cuando se diligencien con sujeción a las reglamentaciones y tengan el visto bueno (VoBo) del superior jerárquico de quien formula la solicitud.

Permisos

Permisos remunerados

Cuando se medie justa causa, el servidor, docente o no docente, podrá solicitar por escrito, aduciendo razones para ello, un permiso remunerado hasta por tres días y hasta dos veces al año¹, como se indica en la circular 020 de 2017. El permiso lo concede la decanatura o dirección, y el jefe inmediato, cuando se trate de servidores adscritos a unidades administrativas.

Los profesores ocasionales pueden solicitar tres (3) días de permiso remunerado durante la vigencia del contrato. Debe mediar justa causa, realizar la solicitud por escrito y compensar las actividades asignadas durante el tiempo del permiso.

Permiso por matrimonio: se conceden 8 días calendario, previa solicitud por escrito a la División de Talento Humano

Permiso de medio día de la jornada por cumpleaños: los servidores administrativos pueden solicitar el permiso para disfrutar de la media jornada en la fecha del cumpleaños, la misma semana o máximo a la semana siguiente. No aplica durante el período de vacaciones

Descanso intersemestral: los empleados administrativos cuentan con dos días de descanso durante el período de vacaciones intersemestrales para los docentes. El reporte se realiza de acuerdo con el procedimiento estipulado por la División de Talento Humano.

Permiso por votación: El servidor universitario tiene derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. Tal descanso compensatorio se puede disfrutar en el mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el empleador, y para su concesión deberá presentarse copia del certificado electoral. En caso de que ser jurado de votación se tiene derecho a un (1) día de descanso remunerado, dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación.

Licencias

Licencias ordinarias

Aplican cuando el empleado se separa transitoriamente de su cargo. La solicitud es hasta por 60 días al año, continuos o discontinuos, y si requiere prórroga se concederá máximo por otros 30 días. La solicitud debe realizarse al menos 30 días antes y contener los actos que la justifiquen.

Hasta por 30 días es autorizada por decanos o directivos.

Superiores a 30 días es autorizada por el Rector.

Inferiores a 30 días son autorizadas la División de Talento Humano en caso de tratarse de servidores no adscritos a facultades, escuelas o institutos.

La licencia debe tener el Visto bueno de la Sección de Inventarios.

Las licencias ordinarias generan interrupción laboral y el tiempo no se computa como tiempo activo en la Universidad. Además, no son revocables pero sí se puede renunciar a ellas.

Licencia de maternidad / paternidad

Las licencias por maternidad se regirán por las normas de seguridad social vigentes; el tiempo de su duración se considerará como servicio activo, pero no será imputable al tiempo del período de prueba. Esto último aplica solo para profesores.

Según la Ley 1822 de 2017 la madre tiene derecho a 18 semanas y el padre a 14 días hábiles de acuerdo con la Ley 2114 del 2021.

Licencia por maternidad / paternidad por adopción

La persona debe informar que está tramitando un proceso de adopción, por lo menos con dos semanas de anticipación a la entrega oficial del menor. La licencia cuenta a partir de la entrega formal del menor de edad con certificado del ICBF.

Licencia por luto

Se conceden cinco (5) días hábiles cuando fallecen familiares hasta segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, de acuerdo con la Ley 1635 de 2013. El servidor debe enviar notificación al jefe inmediato.

Incapacidades

Todo servidor que sea incapacitado por enfermedad general, accidente de trabajo, enfermedad laboral, maternidad o paternidad debe informar a su jefe, en lo posible, de manera inmediata, y enviar el soporte de la incapacidad transcrita por la EPS al correo incapacidadesdth@udea.edu.co con el fin de incluirla en el reporte de nómina del periodo.

Vacaciones individuales

El servidor (docente o no docente) puede solicitar las vacaciones al proceso de Vinculaciones, previa autorización de su jefe inmediato. Se puede disfrutar del periodo solicitado una vez se emita la resolución.

Gestión de la retribución

Elabora y reconoce las prestaciones sociales, parciales y definitivas de los servidores públicos de la Universidad.

Se ocupa de la administración de los impuestos relacionados con la nómina, tales como actualizaciones tributarias, procedimientos de retención, aplicación de alivios tributarios, cálculos de porcentaje semestral, retención en la fuente de nómina y demás de conformidad con la normativa tributaria.

Ejecuta mensualmente el proceso de autoliquidación de aportes al sistema de seguridad social.

Tipos de nómina

Semanal (trabajadores oficiales y exoficiales): el pago de esta nómina se realiza el viernes de cada semana, siempre y cuando sea día hábil, de lo contrario se paga el jueves.

Quincenal (docentes regulares, administrativos, ocasionales, bachillerato y jubilados): el pago de esta nómina se hace por quincena vencida. La primera, del 1 al 15, se paga el 20 de cada mes, y la segunda, del 16 al 30, se paga el 5 del mes siguiente.

La nómina de profesores de cátedra se paga los 5 de cada mes y la de personal por prestación de servicios el 10 de cada mes.

De cada liquidación de nómina se genera una colilla de pago, donde se registran los devengados, deducciones y el neto pagado. Esta colilla la puedes consultar y descargar a través del Portal universitario siguiendo la ruta: Empleados > Trámites y servicios en línea > Colilla de pago.

Deducciones de nómina

Salud: 4%

Pensión: 4%

Fondo de solidaridad pensional: quienes tengan un salario que supere los 4 salarios mínimos legales vigentes, aportan el 1%.

Retención en la fuente: esta deducción se aplica según el ingreso mensual del servidor y los procedimientos tributarios.

Marco legal

Administrativos (de carrera, libre nombramiento, temporales y provisionales): Acuerdo Superior 244 del 3 de diciembre de 2002, que reglamenta la aplicación del decreto 1919 del 27 de agosto de 2002.

Docentes regulares: Acuerdo Superior 237 del 19 de noviembre de 2002, que reglamenta la aplicación del decreto 1279 del 16 de junio de 2002.

Bonificación por año de servicio

Servidores administrativos (de carrera, libre nombramiento y remoción, temporales y provisionales): esta bonificación se estableció por el Decreto 2418 del diciembre 11 de 2015 y fue reglamentada por la Resolución Rectoral 42259 del 29 de noviembre de 2016¹. Corresponde al 35%

del salario por cada año de servicio y se paga al siguiente periodo del cumplimiento. Si se retira el empleado sin que se haya cumplido el año se liquida proporcionalmente.

Docentes regulares: corresponde al 35% del salario por cada año de servicio y se paga al mes siguiente del cumplimiento. Si el docente se retira sin haber cumplido el año, no se paga proporcionalmente. A los docentes ocasionales se les paga en la liquidación definitiva proporcional al tiempo correspondiente en días laborados.

Prima de servicios

Se liquida del 1 de junio del año anterior, al 31 de mayo de año actual y con base en el salario devengado al 30 de abril.

Servidores administrativos (de carrera, libre nombramiento y remoción, temporales y provisionales): corresponde a un salario mensual completo más 1/12 de bonificación por un año de labor o proporcional al tiempo laborado (en días).

Docentes regulares: corresponde a 1 salario mensual más 1/12 de la bonificación por un año de labor o proporcional al tiempo laborado. Debe laborarse como mínimo 180 días dentro de la vigencia de la prima para tener derecho a la proporción de esta prestación.

Vacaciones

Es un descanso remunerado que tiene como finalidad la recuperación física y mental, con el fin de que regreses a las labores en la plenitud de tus capacidades.

Servidores administrativos (de carrera, libre nombramiento y remoción, temporales y provisionales): corresponden a 15 días hábiles de descanso remunerado y se calculan teniendo en cuenta el salario al momento de disfrute de las vacaciones, más 1/12 de la bonificación, más 1/12 de la prima de servicios. En la Universidad las vacaciones se otorgan de manera colectiva.

Docentes regulares: los docentes disfrutan de 30 días de vacaciones al año; 15 días hábiles en diciembre y 15 días calendario en junio. Se calculan teniendo en cuenta el salario al momento del disfrute de las vacaciones, más 1/12 de la bonificación, más 1/12 de la prima de servicios.

Prima de vacaciones

Es un reconocimiento que la ley otorga a los servidores públicos al cumplir cada año de servicio, con el fin de que dispongan de mayores recursos económicos para lograr el goce pleno de las vacaciones.

Servidores administrativos (de carrera, libre nombramiento y remoción, temporales y provisionales): esta prima corresponde a 15 días de salario, más 1/12 de la bonificación, más 1/12 de la prima de servicios por 15 días hábiles de vacaciones o proporcional al tiempo disfrutado o pagado en dinero por terminación de contrato.

Docentes regulares: corresponde a 20 días de salario, más 1/12 de la bonificación, más 1/12 de la prima de servicios por 15 hábiles de vacaciones o proporcional al tiempo que se disfrute o se pague en dinero por terminación de contrato. Solo se paga prima de vacaciones por las vacaciones colectivas.

Prima de navidad

Es el pago equivalente a un mes de salario correspondiente al cargo desempeñado al 30 de noviembre de cada año.

Servidores administrativos (de carrera, libre nombramiento y remoción, temporales y provisionales) y docentes regulares: equivalente a un salario mensual a 30 de noviembre, más 1/12 de la bonificación, más 1/12 de la prima de servicios, más 1/12 de la prima de vacaciones por año de labor o proporcional por 1/12 mes completo.

Cesantías

Las cesantías son una prestación social que corresponde a un mes de sueldo por cada año de servicios continuos o discontinuos y, proporcionalmente, por fracciones de año laboradas.

Servidores administrativos (de carrera, libre nombramiento y remoción, temporales y provisionales): incluye un salario completo, más 1/12 de la bonificación, más 1/12 de la prima de servicios, más 1/12 de la prima de navidad, más 1/12 de la prima de vacaciones, más subsidio de transporte por año de labor o proporcional al tiempo laborado.

Docentes regulares: incluye un salario completo más 1/12 de la bonificación, más 1/12 de la prima de servicios, más 1/12 de la prima de navidad, más 1/12 de la prima de vacaciones por año de labor o proporcional al tiempo laborado.

Intereses a las cesantías

El régimen de cesantías con liquidación anual contempla el pago de intereses sobre las cesantías. Cuando el servidor se encuentra afiliado a un fondo administrador de cesantías privado, el empleador cancelará al trabajador el interés legal del 12% anual o proporcional por fracción, con respecto a la suma causada en el año o en la fracción que se liquide definitivamente.

Servidores administrativos (de carrera, libre nombramiento y remoción, temporales y provisionales) y docentes regulares: corresponde al 12% anual sobre el saldo de cesantías consolidado a diciembre 31, por año completo de labor o proporcional al tiempo laborado.

Bonificación por recreación

Es un reconocimiento a los empleados públicos equivalente a dos días de la asignación básica mensual, los cuales se pagan en el momento de iniciar el disfrute del respectivo período vacacional. Así mismo, se reconoce cuando se compensen las vacaciones en dinero. Esta bonificación no aplica para docentes.

Trienio

Es un reconocimiento a los empleados públicos administrativos (de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales) correspondiente al 30% del salario cada 3 años de servicio, acumulado hasta llegar a un 210% (21 años de servicio). Cuando se cumple este tope se continúa pagando un 210% del salario al momento de que se cause el trienio. En este caso no aplica la proporción y dicho reconocimiento no se concede a docentes ni temporales.

Incapacidades

Todo servidor que se incapacite por enfermedad general, accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad y paternidad debe informar a su jefe, en lo posible de manera inmediata, y entregar el soporte de la incapacidad con el fin de incluirla en el reporte y notificación de la nómina del periodo.

Por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la incapacidad se paga al 100% del IBC del mes anterior. Por enfermedad general, los dos primeros días se pagan al 100% del salario y a partir del tercer día el 66,66% del IBC del mes anterior.

Las incapacidades por maternidad o paternidad se pagan al 100% del IBC del mes anterior. Estas se deben reportar al siguiente correo de la División de Talento Humano:

incapacidadesdth@udea.edu.co

Gestión de pensiones

Puedes solicitar asesoría y acompañamiento en asuntos pensionales como:

- Traslado entre fondos.
- Realización de los trámites administrativos de pensiones.
- Trámites para el reconocimiento de auxilios funerarios.
- Solicitud de auxilio funerario.
- Solicitud de pensión por vejez.
- Desvinculación por pensión.

Auxilio funerario

¿Quién lo paga?: la administradora de pensiones.

¿A quién se paga?: a la persona que demuestre haber pagado los gastos de entierro del afiliado o pensionado.

Valor que se reconoce: de 5 a 10 SMLMV.

No aplica cuando el causante es el titular del plan exequial.

Asesoría individual por pensión de vejez

Puedes consultar sobre:

- Cumplimiento de requisitos para acceder a la pensión.
- Liquidación provisional de la prestación económica.
- Corrección de historia laboral.
- Traslado de Fondo Privado a Colpensiones.

¿Fondo privado o fondo público?

Cada fondo tiene características diferentes, por eso debes revisar tu caso para determinar cuál te conviene más.

Colpensiones

- No afecta el valor de la pensión.

- Cuenta con el respaldo del Estado.
- Los aportes a pensión se convierten en semanas.
- Para obtener su pensión debe tener entre 57-62 años y contar con 1.300 semanas cotizadas
- El cálculo de la pensión se hace con base en los últimos 10 años del salario reportado.
- Las personas con ingresos iguales o inferiores a un salario mínimo pueden aplicar a Colombia Mayor que subsidia el 70% del aporte a pensión.

Fondos privados

- El 11.5% va a la cuenta de ahorro individual.
- Del ahorro depende la pensión.
- Los aportes los administra una entidad privada.
- Los aportes son dinero que se va sumando en su cuenta individual.
- Para obtener la pensión se debe tener el capital suficiente para financiarla.
- El cálculo de la pensión se basa en el valor acumulado en la cuenta individual, aspectos del grupo familiar y expectativa de vida.
- Los trabajadores que cumplan la edad de pensión, demuestren que sus ingresos son iguales o inferiores al salario mínimo y cuenten con 1.150 semanas, podrán acceder a la garantía de pensión mínima.

Traslado entre los dos regímenes pensionales

Requisitos:

Tener 5 años de afiliación.

Las edades límites para el último traslado son 52 años para los hombres y 47 años para las mujeres.

Requiere doble asesoría.

El traslado entre administradoras se puede hacer cada 6 meses.

Te recomendamos

Pedir asesoría individual al ingresar a la Universidad.

No olvides que hay una edad límite para cambiarte de un fondo privado a uno público o viceversa. Verifica constantemente tu historia laboral.

Gestión de la Información Laboral

En la Universidad de Antioquia, a través de Gestión de la Información Laboral de la División de Talento Humano, se administra la información asociada con la vida laboral de todos los empleados administrativos en cualquier modalidad de vinculación o contratación, y se facilita el suministro de la misma bajo criterios de confidencialidad, integridad y disponibilidad, según la normativa vigente, en especial la Ley 594 de 2000 o Ley General de Archivos.

Ley General de Archivos

Establece las reglas y principios que regulan la función archivista del Estado y que le permiten a una entidad pública o privada llevar una adecuada gestión de archivo de documentación.

¿Cuáles documentos administra y custodia la Gestión de la Información Laboral?

El formato único de hoja de vida.

El contrato de trabajo.

Los soportes de estudios y experiencia que acreditan el cumplimiento de requisitos para el cargo.

Certificados de antecedentes y afiliaciones, entre otros.

Estos documentos se ordenan y conservan cronológicamente constituyendo la historia laboral, ya que son la base del cumplimiento de las obligaciones legales y fiscales de la relación entre el empleado y la Institución.

¿Sabías que...?

El Archivo General de la Nación ha determinado que las entidades públicas deben conservar las historias laborales durante 80 años.

La Universidad cuenta con 58.119 historias laborales, que además de estar formato físico también se encuentran digitalizadas y son actualizadas cada vez que el servidor, en el transcurso de su vida laboral, produce nuevos documentos en las diferentes situaciones administrativas, los cuales son fuente de información para la expedición de certificados laborales y para dar respuesta a las solicitudes de los organismos de control, a las unidades de asuntos disciplinarios, y demás dependencias académicas y administrativas.

SIGEP (Sistema de Información y Gestión del Empleo Público)

Gestión de la Información Laboral también administra el SIGEP (Sistema de Información y Gestión del Empleo Público) que contiene información de carácter institucional, tanto nacional como territorial, relacionada con los tipos de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, prestaciones, declaración de bienes y rentas, entre otros.

Con la información del SIGEP se toman decisiones institucionales y de gobierno, y se se formulan las políticas públicas en cuanto a organización institucional y talento humano.

¿Quiénes deben aportar esta información en la U?

En la UdeA este procedimiento aplica para servidores vinculados a la Institución, profesores de carrera y ocasionales, empleados administrativos de carrera, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales, trabajadores oficiales, y contratistas de prestación de servicios.

¿Por qué es importante que te registres en SIGEP?

El Decreto 019 de 2012 (Artículo 227), establece el deber de las personas que sean nombradas en cargo o empleo público o celebren contratos con el Estado, de registrar su hoja de vida y diligenciar la declaración de bienes y renta.

Además, la Ley 1712 de 2014 (Ley de transparencia y acceso a la información pública) obliga a las entidades públicas a hacer el registro y publicación de la información de contratación con el fin de garantizar el control y la veeduría ciudadana.

En la Universidad de Antioquia deben registrarse en el SIGEP todos los empleados administrativos y los profesores que se encuentran en comisión administrativa. Desde Gestión de la Información Laboral se acompaña a cada servidor para el registro de la información y la carga de documentos, así como también se hace seguimiento a la actualización de documentos y al diligenciamiento de la declaración juramentada de bienes y rentas.

Algunos servicios a los que puedes acceder

Consulta y copia de la historia laboral: este servicio se presta a los titulares de la historia laboral. Puedes solicitar copia física o digitalizada de documentos que contenga tu expediente.

Expedición de certificados: se expiden todo tipo de certificados relacionados con la vinculación de un servidor (experiencia laboral, vinculación, tiempo de servicio, salario, conducta, bono pensional, entre otros). Puedes descargar las constancias y certificados a través de www.udea.edu.co > Iniciar sesión > Enlaces de interés > Generar certificados > Solicitar trámite en línea.

Asesoría personalizada: puedes solicitarla si requieres información sobre tu historia laboral para trámites internos o externos; también te acompañan si necesitas apoyo para ingresar tu información en el SIGEP.

Consulta el instructivo para diligenciar la declaración de bienes y rentas en el sistema de información y gestión del empleo público –SIGEP– aquí.

Servidores administrativos

Este tipo de vinculación comprende empleos de la planta administrativa de la Universidad y del personal en modalidad transitoria. Estos servidores apoyan las actividades administrativas fundamentales para el cumplimiento de la misión institucional.

Carrera Administrativa

La definición de este tipo de vinculación está contemplada en el Artículo 1 del Estatuto de Carrera Administrativa del personal no docente: “La Carrera Administrativa es un sistema técnico de administración de personal, que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración dentro de la universidad pública, y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio en la universidad, para la capacitación, para la estabilidad en los empleos y para la posibilidad de ascenso”. Para ingresar a la carrera administrativa debes participar en un concurso público de méritos.

Libre nombramiento y remoción

“La Constitución prevé los empleos públicos de libre nombramiento y remoción; para éstos la vinculación, permanencia y retiro de sus cargos depende de la voluntad del empleador, quien goza de cierta discrecionalidad para decidir libremente sobre estos asuntos, siempre que no incurra en arbitrariedad por desviación de poder”. A diferencia de los empleos de carrera, en los de libre nombramiento y remoción el empleador tiene libertad para designar a personas que considera

idóneas en la realización de ciertas funciones. Cuando no lo son, el Estado, que debe cumplir con sus fines de acuerdo con los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad (Art. 209 de la Constitución Política), autoriza al empleador para reemplazarlos por otras personas cuya capacidad, idoneidad y eficiencia se adecuen a los requerimientos institucionales.

Provisionalidad

Este tipo de vinculación se usa cuando se necesite proveer transitoriamente empleos de carrera siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos para el cargo. El párrafo 1 del Artículo 7 del Estatuto de Carrera Administrativa del personal no docente señala que: “para proceder a realizar nombramientos mediante encargo o en provisionalidad, deberá agotarse previamente un procedimiento que garantice la transparencia e igualdad de la elección, y que por lo menos contemple el estudio de la hoja de vida de los interesados, una entrevista, y la realización de una prueba técnica o de conocimientos según sea el caso”.

Temporalidad

Para apoyar procesos y proyectos, la Universidad cuenta con una planta de temporales. La División de Talento Humano, a través del proceso de elección, es la encargada de atender las solicitudes y realizar la selección de las personas a vincular.

Trabajadores oficiales

En la Universidad los trabajadores oficiales son vinculados mediante contrato de trabajo, y los acuerdos entre la Institución y los trabajadores se establecen a través de convenciones colectivas. Estos trabajadores apoyan, principalmente, labores de mantenimiento.

Otras modalidades de contratación

La contratación de personal por prestación de servicios profesionales se celebra con personas naturales para realizar actividades o labores de apoyo a los fines misionales de la institución (docencia, investigación y extensión). Este tipo de contratación se caracteriza por no generar una relación laboral con la Universidad de Antioquia.

La contratación de personal por la Corporación Interuniversitaria de Servicios –CIS– o la Fundación Universidad de Antioquia, hace referencia a la contratación de personal adicional o específico para cumplir obligaciones contraídas en contratos y convenios que establece la Universidad con diferentes entidades públicas o privadas.

Asuntos Docentes

Gestión académica

Consulta el calendario académico, el plan de trabajo, los cursos a cargo, entre otros aspectos relacionados con la gestión académica que realizas como docente de la Universidad de Antioquia.

Plan de Trabajo Docente

En el Artículo 24 del Acuerdo Superior 083 de 1996 se señala que: “El plan de trabajo es el compromiso que adquiere el profesor de realizar actividades en los campos de la investigación, la docencia, la extensión y la administración académica, incluida la representación gremial ante los organismos permanentes de la Universidad”. Este proceso puede hacerse a través del Portal Universitario. Permite articular otras actividades como la programación académica (MARES), las actividades de investigación (SIU) y las de extensión (REUNE).

Consulta aquí el instructivo para diligenciar el plan, autorizarlo y aprobarlo.

Formatos, trámites y solicitudes

Consulta algunos trámites y solicitudes docentes, y accede a formatos sobre procesos de contratación de profesores ocasionales, asignación y cambio de categoría, asignación de puntaje, promoción en el escalafón, solicitudes de comisión de estudios, dedicación exclusiva y fondo patrimonial para el desarrollo de la docencia.

Solicitudes de asignación de puntaje

Los profesores vinculados y ocasionales pueden solicitar asignación de puntaje por producción académica.

El Decreto 1279 de 2002 estableció el régimen salarial y prestacional de los docentes de las universidades estatales, que consiste en un sistema de puntos de salario o de bonificación, en el cual se reconocen la categoría en el escalafón, las actividades de dirección académico-administrativa, la experiencia calificada, la productividad académica, la obtención de títulos universitarios y el desempeño destacado en docencia y extensión.

La remuneración de los profesores ocasionales se sujetará, en lo pertinente, a lo dispuesto en los capítulos II, III (excepto los literales e y f del Artículo 32) y IV del Decreto 1279 de 2002, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 33 del Acuerdo Superior 253 de 2003.

Es importante que tengas presente al momento de realizar una solicitud de asignación de puntaje lo dispuesto por el Decreto 1279 de 2002 como se reglamenta en el Acuerdo Superior 237 de 2002.

Factores que inciden en el salario

De los profesores que ingresan o reingresan a la carrera:

- Títulos.
- Experiencia.
- Categoría.
- Producción académica (que da lugar a puntos salariales, no aquella que da lugar a puntos bonificados, ya que esta sólo se reconoce cuando se produce en calidad de profesor vinculado a la institución).

De los profesores de carrera:

- Títulos.

- Experiencia (anual calificada, desempeño administrativo y desempeño destacado en docencia y extensión).
- Categoría (por ascenso).
- Producción académica (que da lugar a puntos salariales y bonificados).

Solicitudes de comisión de estudios y posdoctoral

El Comité de Desarrollo del Personal Docente fue creado mediante el Acuerdo Superior 33 de 1983, como un organismo asesor del Consejo Superior Universitario, el Consejo Académico y la Rectoría.

Consulta aquí los requisitos, compromisos, garantías, trámites y registros que debes tener en cuenta al momento de realizar una solicitud.

Solicitudes de dedicación exclusiva

En el Artículo 13 del Estatuto profesoral se señala que el “profesor de dedicación exclusiva es el profesor de tiempo completo que, por la importancia de la tarea que va a desarrollar y las exigencias de la misma, labora exclusivamente para la Universidad. La dedicación exclusiva se otorgará para un periodo definido, según los requerimientos de la tarea encomendada”¹.

En el Acuerdo Académico 277 del 20 de octubre de 2005 se reglamenta la forma en que la dedicación exclusiva, debe ser presentada por el profesor para ser estudiada por el Consejo de la Unidad Académica, previo a su recomendación a la Rectoría.

Consulta el procedimiento para la solicitud, seguimiento y evaluación de una dedicación exclusiva, así como el formato de evaluación de propuesta o proyecto de dedicación exclusiva ingresando aquí.

Diligencie y consulte el Plan de trabajo docente en el Portal Web

Con el propósito de ofrecerle a profesores y Unidades Académicas una herramienta confiable, ágil, amigable y eficiente; y en atención a la importancia que tiene el plan de trabajo docente* en la programación académica y la gestión institucional, este proceso ya puede hacerse a través del Portal Web y nos permite articular otras actividades universitarias, visibilizando así lo que hacemos cotidianamente.

De acuerdo con la Resolución Académica 3239 del 16 de agosto de 2018, invitamos a profesores vinculados y ocasionales de tiempo completo y medio tiempo a diligenciar sus Planes de Trabajo. Cada unidad académica debe velar por la efectiva presentación de los planes de trabajo, para lo cual es importante garantizar que antes de la fecha sugerida, estén debidamente autorizados y aprobados.

* El plan de trabajo docente se define en el artículo 24 del Estatuto Profesoral como el “compromiso que adquiere el profesor de realizar actividades en los campos de la investigación, la docencia, la extensión y la administración académica. (...) Debe estar enmarcado en los planes y programas institucionales, y constituye la base para el informe de actividades que el profesor debe presentar al consejo de Facultad, Escuela o Instituto para su evaluación”.

Con el propósito de ofrecerle una herramienta confiable, ágil, amigable y eficiente; y en atención a la importancia que tiene el plan de trabajo docente en la programación académica y la gestión institucional, desde el 2017 este proceso se hace a través del Portal Web Universitario y nos permite articular otras actividades como la programación académica (MARES), las actividades de investigación (SIU) y las de extensión (REUNE), permitiéndonos además, visibilizar lo que hacemos cotidianamente y consultar dicho plan de trabajo en cualquier momento del semestre.

Para la Vicerrectoría de Docencia, ésta es una apuesta a la apropiación de las nuevas tecnologías que buscan mejorar la experiencia académica, pues hay una intención de virtualizar y apoyar virtualmente algunos trámites profesoraes y estudiantiles, entendiendo que las nuevas tecnologías no solo deben ser puestas en la enseñanza y aprendizaje sino también en otros procesos que desde la vida universitaria son determinantes para su buen funcionamiento. Esta herramienta lo que permite es institucionalizar el proceso, pero al mismo tiempo avanzar hacia mecanismos mucho más modernos de registro de la información, y compromisos para el caso de los profesores.

Un proceso menos físico, pero más eficaz

Ahora todos los planes de trabajo de los profesores de la Universidad se realizan a través del Portal Universitario y para ingresar, debe seguir la ruta: www.udea.edu.co >> Profesores >> Gestión académico administrativa >> Gestión académica -identificarse con su usuario y contraseña- >> Plan de trabajo docente

Con la aplicación, el profesor puede diligenciar su plan de trabajo y hacer seguimiento a los compromisos pendientes y los ya realizados (en la aplicación), las horas que debe diligenciar, las actividades registradas, el estado en el cual se encuentra el plan (aprobado, pendiente de aprobación o devuelto) y otros elementos que le permitirán visualizar con mayor facilidad sus compromisos; así mismo, a través de un correo electrónico que le llegará al Jefe de Departamento, una vez diligenciada la información, este podrá evaluarla y dar respuesta, agilizando este proceso, la inversión del tiempo y evitando la movilización.

Para los profesores, además de los ya mencionados, algunos de los beneficios asociados a este software, son:

La institucionalización del plan de trabajo docente.

Que permite cualificar los procesos de evaluación docente.

Contribuye con la disposición de información sistematizada y organizada sobre las actividades de los profesores de cara a los procesos de registro calificado y de autoevaluación con fines de acreditación, tanto de programas académicos como la asociada con la Institución.

Teletrabajo

¿Qué es el teletrabajo?

El teletrabajo, según lo define el Artículo 2 de Ley 1221 de 2008, es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y las TIC para el contacto entre

el trabajador y la empresa, sin requerir la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Normativa nacional

A nivel nacional existen normativas que establecen y regulan el teletrabajo en el territorio Colombiano, siendo así la ley 1221 de 2008 que establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones y el Decreto 884 de 2012 que reglamenta dicha Ley dicta otras disposiciones y, posteriormente, la circular 0027 del Ministerio del Trabajo.

El teletrabajo en la Universidad

En 2019 la Universidad realizó una prueba piloto con 66 servidores administrativos y docentes en la que se evidenciaron aspectos que mejoraron como la calidad de vida, un mejor equilibrio entre el ámbito laboral y personal, mejor organización de horarios, mayor satisfacción en las labores, sin embargo, todavía hay aspectos a mejorar como es la comunicación entre jefes y compañeros.

A partir de la evaluación de la prueba piloto, la Universidad define los siguientes objetivos para el teletrabajo:

Promover una nueva cultura laboral, basada en la responsabilidad, la confianza, la flexibilidad, y el trabajo por objetivos y resultados, aprovechando los recursos de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Contribuir en la disminución del impacto ambiental, a partir de la reducción del desplazamiento de los servidores desde y hacia la Universidad.

Optimizar en la Universidad recursos del orden tangible como los espacios y equipos, y otros del orden intangible, como el tiempo, los procesos, el desempeño, en perspectiva de la sostenibilidad institucional.

Características del teletrabajo en la Universidad

La Institución asumió la modalidad suplementaria de teletrabajo que implica, para quienes sean seleccionados, la posibilidad de trabajar mínimo dos y máximo tres días por semana fijos, desde un mismo domicilio aprobado por la Universidad. A través de la Resolución Rectoral 46838 del 12 de marzo de 2020 la Universidad define su política de teletrabajo.

¿Quiénes pueden hacer teletrabajo?

Podrán adherirse a la modalidad de teletrabajo suplementario los profesores vinculados y ocasionales, así como los servidores administrativos de todos los vínculos y niveles, cuyos roles permitan realizar las actividades en un lugar diferente al espacio universitario y que sean postulados por la unidad a la que perteneces.

Voluntariedad

El teletrabajo es un acuerdo voluntario entre el servidor que cumple el perfil, su jefe inmediato y la Universidad, por lo cual, cualquiera de las partes anteriormente mencionadas puede realizar reversibilidad al acuerdo.

Firma del acuerdo

Una vez el servidor sea admitido en la estrategia de teletrabajo, deberá aceptar las condiciones que establece la Universidad a través de un acuerdo con vigencia a un año o al momento en el que el servidor finalice su contrato laboral.

Compensación Económica

Se reconocerá al teletrabajador, periódicamente, los consumos de energía e internet proporcionales a la jornada laboral (ocho horas) de los días que efectivamente el servidor haya realizado teletrabajo, suma que no hace parte del salario.

Proceso de selección y preparación

Postulación por parte de la unidad de los servidores que cumplen el perfil para realizar teletrabajo.

Participación en sesión de contextualización sobre teletrabajo

Diligenciamiento del formulario de postulación voluntaria al proceso de selección para la modalidad de teletrabajo por parte del servidor.

Sesión grupal de preparación para la visita

Visita virtual de verificación de condiciones

Si es necesario la realización de los ajustes derivados de la visita.

Aceptación de las condiciones para teletrabajo a través del acuerdo.

Proceso de formalización de teletrabajo en 2021

La División de Talento Humano viene adelantando el proceso de selección y preparación con las siguientes unidades académicas y administrativas.

Unidades administrativas:

Vicerrectoría de Extensión.

Vicerrectoría Administrativa.

Dirección de planeación y desarrollo institucional.

Dirección de Bienestar universitario.

Unidades académicas:

Instituto de Estudios Políticos

Escuela de Idiomas.

Facultad de Comunicaciones.

Facultad de Ingeniería.

Facultad de Ciencias Farmacéuticas y Alimentarias.

Escuela de Nutrición y Dietética.

Facultad Nacional de Salud Pública.

Escuela de Microbiología.

Cifras

A la fecha la Universidad cuenta con 541 servidores universitarios que se han postulado para hacer teletrabajo.

Si deseas conocer más detalles del proceso de teletrabajo en la UdeA, te invitamos a ver la siguiente presentación y la grabación de una de las sesiones

Presentación

Grabación

Contacto: Para consultar por la estrategia de teletrabajo escribe al correo:
teletrabajo@udea.edu.co