



Observatorio Colombiano de Buenas Prácticas de Dirección Estratégica Universitaria

Universidad de Manizales

Plan de Vida académico: “me gusta ser profe”

Tercera Convocatoria de Buenas Prácticas 2015

Plan de vida académico: “me gusta ser profe”

Palabras claves: Profesor, Proyecto, Plan, Futuro, Realización, Reconocimiento, Sentido.

Institución responsable de la práctica				
Nombre de la institución	Ciudad	País	Teléfono / Fax	Sitio web de la institución/Facultad/Centro
Universidad de Manizales	Manizales	43	8879680	www.umanizales.edu.co

Datos de la persona responsable de la práctica					
Nombre y apellidos	Cargo	Unidad/Facultad/ Escuela	Correo electrónico	Teléfono /Fax	Sitio Web de la Práctica
Maria Piedad Marin Gutierrez	Directora General De Docencia	Dirección General De Docencia	mpmaring@umanizales.edu.co	8879680 ext. 1207	http://www.umanizales.edu.co/?page_id=2234

Criterios de Excelencia en los cuales se enmarca la buena práctica (Marcar dos criterios como máximo)						
Liderazgo	Estrategia	Personas	Alianzas y Recursos	Procesos, productos y servicios	Clientes	Responsabilidad Social
x		x				

1. Resumen ejecutivo de la Práctica:

EL PLAN DE VIDA ACADÉMICO: ME GUSTA SER PROFE se desprende del Sistema de Planificación Institucional y constituye la carta de navegación de la Institución, para la realización de la misión Docente, en coherencia con las políticas de formación, desde los principios institucionales de la solidaridad, la pluralidad, la equidad y la justicia social.

2. Planificación de la Práctica:

“La Docencia tiene como base los problemas de la educabilidad y de la enseñabilidad, considerando dinámicamente desde allí, los aspectos disciplinares, profesionales y de formación humana orientados hacia el desarrollo humano”. (Sistema de Planificación, Universidad de Manizales, 2010, pág. 31)

EL Contexto para la implementación del P.V.A. está condicionado por factores como la globalización, la flexibilidad curricular, la formación ciudadana y para toda la vida, la gestión del conocimiento, el uso de las mediaciones tecnológicas, la apertura al dialogo, la comprensión de las diferencias, el trabajo colaborativo, la conservación de la naturaleza, la convivencia ciudadana, la reconciliación, pues el Docente de la UM no solo debe afrontarlos, sino dinamizarlos y contribuir en la formación de personas que afronten estos desafíos.

Bajo estas condiciones nuestros docentes deben afrontar sus funciones de una manera dinámica pero sobre todo con una gran pasión que solo se logra si su situación laboral y académica es favorable y adecuada. Por ello la Universidad desde sus principios misionales y estratégicos concibe al estamento docente como columna vertebral, convirtiendo al P.V.A. en una estrategia misional en su Plan de Desarrollo Institucional.

La Universidad de Manizales durante toda su existencia (43 años) ha sistematizado diferentes variables del estamento docente, generando estadísticas que le faciliten al nivel directivo conocer mucho más sobre la realidad de sus docentes. En el año 2010 la Universidad reorganizo su estructura creando una gran División de Desarrollo Humano y la Dirección de Docencia junto con cinco direcciones que lideran las funciones sustantivas de la Universidad (investigaciones, proyección social, mercadeo y comunicaciones y financiera administrativa).

La Dirección de Docencia se creó para liderar los componentes relacionados con las políticas de docencia y formación convirtiendo al P.V.A. en la gran estrategia que articula todos sus procesos.

En un principio lo que era un cuestionario aplicado a muestras significativas de la Universidad (se anexa formulario inicial). Se convirtió en un sistema de información eje de la toma de decisiones directivas y personales de cada uno de los docentes.

A partir de la nueva estructura y del trabajo colaborativo entre la Vicerrectoría, la División de Desarrollo Humano, la Dirección de Docencia y el área de Tecnologías de Información el Plan de Vida Académico P.V.A. Se convierte en:

Objetivo:

Consolidar un sistema de información de los académicos de la UM que permita articular los planes de desarrollo institucionales con las fortalezas y potencialidades del estamento docente.

Objetivos:

1. Estructurar un software institucional que sistematice la historia profesional y académica de los docentes junto con su plan de carrera donde se expresan las aptitudes, actitudes, desafíos, potencialidades y anhelos de los académicos de la UM
2. Realizar un plan de divulgación y acompañamiento de los docentes y directivos en la fase de alimentación y uso del sistema P.V.A.
3. Revisar las normativas y procesos del estamento docente para articular el P.V.A. a las acciones más recurrentes y así garantizar en sus inicios el uso del sistema, hasta que se convierta en parte de la cultura institucional.
4. Posicionar de manera permanente el sistema P.V.A. en toda la comunidad académica a través de campañas de sensibilización y promoción utilizando los medios institucionales.
5. Disponer de los recursos necesarios para la producción, ingreso, organización, soporte y posicionamiento del P.V.A.
6. Articular las áreas de la División de Desarrollo Humano y la Dirección de Docencia en la administración y gestión del P.V.A. y los Planes de Carrera de los administrativos de la Universidad.

La evaluación del sistema se expone en el desarrollo de la propuesta (se anexa plan de gestión vigente P.V.A.

3. Desarrollo y ejecución de la Práctica:

Desde el mismo momento que el P.V.A. se convierte en una estrategia central para la Institución y se definen sus objetivos se disponen de una serie de recursos de carácter, tecnológico y humano para desarrollar las fases del proyecto:

PRIMERA FASE: (abril – mayo 2012)

1. Con base en la propuesta inicial de cuestionario, antes mencionado, es revisado y complementado por la División de Desarrollo Humano y la Dirección de Docencia con base en los lineamientos y las normativas institucionales, poniendo a tono la nueva estructura con el Estatuto de los Académicos (normativa que cobija al estamento docente, deberes, derechos escalafón docente) Convención Colectiva 2011 – 2014 (negociación que se hace entre la Asociación sindical de la UM ASPROFUM y la UM) la cual establece beneficios, reconocimientos, incentivos, y becas. La nueva estructura fue sometida a evaluación de expertos en las áreas de talento humano y sistemas de evaluación. Lo que dio origen a una nueva estructura organizativa del sistema.

SEGUNDA FASE: (mayo - noviembre 2012)

2. A través del área de Tecnologías de Información T.I. Se asignó un desarrollador de software quien durante un semestre diseñó y desarrollo el sistema de información con base en las disposiciones técnicas y tecnológicas de la Universidad (bases de datos, recursos tecnológicos disponibles)

Recursos segunda fase: \$18.468.000 correspondiente al valor de contratación del Técnico por 6 meses.

TERCERA FASE: (noviembre 2012 - diciembre 2013)

3.1. Campaña de lanzamiento: el lanzamiento contó con la integración de la Vicerrectoría, la División de Desarrollo Humano, ASPROFUM (Asociación de profesores UM), Departamento de Humanidades y la Dirección de Docencia. El lanzamiento buscó el posicionamiento de la importancia y el significado de ser Profes, para ello se realizó un vídeo con testimonios que recordaban a sus mejores Profes y que dejaron una huella imborrable. Se realizó un acto académico con el testimonio de vida de uno de los docentes más reconocidos por la comunidad, se hizo entrega del “Compromiso Académico” que es un pacto que firmamos como docentes y refrendamos con nuestros compañeros y la UM. (Ver evidencias campañas P.V.A.)

Recursos campaña: \$3.800.000

3.2. Acompañamiento ingreso información: a cada uno de los docentes les fue entregado su usuario y contraseña para ingresar al sistema, la cual debía ser personalizada por cada docente, para asegurar mayor confidencialidad; para facilitar el ingreso de información se asignó una persona en el área de tecnologías de Información que apoyaba a cada docente con las dificultades que se pudieran presentar en cuanto a la herramienta tecnológica, y se nombró una pasante del programa de psicología adscrito a la Dirección de Docencia, quien apoya hasta la fecha el ingreso de información, la comprensión e importancia de tener un P.V.A.

3.3. Soporte, evaluación y mejoramiento del sistema: durante el año 2013 se mantuvo un sistema de evaluación permanente donde la pasante que acompaña la implementación y puesta en marcha del P.V.A. consignó las sugerencias, fallas e inconsistencias del sistema lo que permitió ir corrigiendo las debilidades del programa. De igual manera el contacto con los docentes nos permitió ir teniendo claridad frente a la percepción que los docentes fueron teniendo frente al P.V.A.

Recursos Ingreso Información y mejoramiento del sistema: \$7.000.000 correspondiente a la pasante del programa de Psicología asignada a la Dirección de Docencia en el año 2013. Y \$36.936.000 correspondientes al pago del Técnico que desarrolló y dio el soporte al sistema durante al año 2013.

Total recursos tercera fase: \$47.736.000

CUARTA FASE: (enero 2014 – junio 2015)

4.1. Generación de Reportes: la Dirección de Docencia al tener entre sus funciones el liderazgo de los procesos docentes requería de la construcción de indicadores de la planta docente articuladas a los procesos de Registro Calificado, Acreditación de Programas y Acreditación Institucional. Con base en lo requerimientos de los indicadores, la información registrada en el P.V.A. se pudo diseñar un módulo de reportes que integraba los módulos de planeación académica y el P.V.A. (Ver sistema módulo de reportes)

4.2. Soporte, evaluación y mejoramiento del sistema: durante los años 2014 - 2015 se mantiene el sistema soporte y evaluación a cargo de la pasante del programa de Psicología y de la Dirección de Docencia que acompañan el desarrollo del P.V.A.

Recursos asignados Soporte, evaluación y mejoramiento del sistema: \$7.000.000.

4.3. Alineación normativas Institucionales: acompañando el proceso de sensibilización se establecieron mecanismos normativos que relacionaran el P.V.A. con las solicitudes de incentivos Becas, escalafón docente y productividad académica.

4.4. Evaluación de impacto y mejoramiento del P.V.A.: se realiza una evaluación del uso del P.V.A. por parte de los directivos en la toma de decisiones, con base en esta evaluación se diseña.

4. Resultados de la práctica:

A continuación se relacionan los avances y los resultados del P.V.A. más significativos con base en los objetivos específicos establecidos: (Ver matriz de resultados)

1. Objetivo N°1.

Nivel de logro: 90%

Avances: El sistema P.V.A. se encuentra en funcionamiento, todos los docentes de la UM pueden acceder al sistema a través de la página web <http://sigum.umanizales.edu.co/integracion/indexLogueado.xhtml>.

Mejoras: actualizar el sistema de reportes con base en los datos consignados y su integración con el sistema de planeación académica, para tener información oportuna para responder a los requerimientos internos y externos que involucre al estamento docente.

2. Objetivo N°2.

Nivel de logro: 90%

Avances: los planes de campaña y promoción son permanentes y se cuenta con el apoyo de la Dirección de Mercado y Comunicaciones, y la disposición y colaboración de las Direcciones de Programa para socializar los avances. (Ver campañas).

Mejoras: Mantener las estrategias de difusión, promoción y realizar testimoniales con docentes que han evidenciado mejoras en su P.V.A. producto de las estrategias desarrolladas a partir de su implementación.

3. Objetivo N°3

Nivel de logro: 70%

Avances: A la fecha el proceso y la reglamentación de solicitud de Incentivos Becas que permite que los docentes sean patrocinados por la universidad para cursar posgrados, solicita la relación y pertinencia de la formación solicitada con el P.V.A. Como elemento fundamental para que el Consejo Académico apruebe la beca. De igual manera el proceso de escalafón docente solicita la actualización del P.V.A. para poder acceder a presentar la solicitud. (Ver incentivos becas).

Mejoras: Existen otros procesos de carácter Institucional que pueden articularse al P.V.A. como es el sistema de puntos por producción académica, a la fecha se viene trabajando con la Comisión de Puntos donde participan las Direcciones de Investigaciones y Docencia para que el proceso de reconocimientos se articule al plan de carrera de los docentes - investigadores.

4. Objetivo N°4

Nivel de logro: 78%

Avances: Posicionar no tiene fin, pues parte de acciones de carácter permanente para no perder lo ganado, a la fecha el P.V.A. es recordado por los docentes de la Universidad de manera plena en un 58%, y parcialmente el 19% para un nivel de recordación del 78%, el reto es lograr un mayor uso del sistema ante cualquier cambio significativo en la vida académica de los docentes. Este porcentaje parte de los análisis de actualización del plan de vida que se realizan semestralmente. (Ver actualización P.V.A 2015) Campaña de expectativa y relanzamiento del P.V.A en el nivel directivo de la Universidad, mostrando las fortalezas de la información consignada por sus equipos académicos. (Ver campañas)

Mejoras: Mantener activas todas las estrategias de persuasión y sensibilización para motivar a los docentes a mantener actualizado el plan de vida. Mostrar las bondades del P.V.A. a los directivos de la Universidad para que hagan uso efectivo de los planes y tomen decisiones basadas en las expectativas y fortalezas de los docentes. Hacer uso del módulo de reportes en los procesos de calidad institucional mostrando las bondades de tener un sistema de información docente.

5. Objetivo N°5

Nivel de logro: 100%

Avances: Ya que el P.V.A. Es una estrategia misional la Dirección de la Institución dispone de los recursos necesarios para el éxito del programa.

6. Objetivo N°6

Nivel de logro: 70%

Avances: En la actualidad la División de Desarrollo Humano y la Dirección de Docencia adelantan los Planes de Vida docente y administrativo y mantienen la estructura en el sistema de información y comparten los objetivos y estrategias centrales.

Mejoras: Constituir un equipo interdisciplinario entre ambas direcciones que este analizando los resultados de los Planes para proponer nuevas acciones y estrategias.

5. Evaluación y revisión de la práctica:

La evaluación del P.V.A. es un proceso permanente de carácter personalizado que se realiza a través del contacto directo con los docentes cuando solicitan acompañamiento en la Dirección de Docencia para actualizar su Plan de Vida, este trabajo nos ha permitido

conocer de primera mano los inconvenientes, aciertos y desaciertos en el desarrollo e implementación del Plan.

Los inconvenientes más frecuentes presentados y que hicieron parte de los planes de mejoramiento en las primeras fases del proyecto fueron:

De carácter técnico:

1. Dificultad para comprender la forma de ingreso al sistema.
2. Dificultad para personalizar su usuario y contraseña
3. Poca visibilidad del botón de guardar en cada pestaña del Plan.
4. No visibilización de la información cuando se volvía a ingresar al sistema.
5. Demoras entre el cargue de las pestañas de cada una de las partes del sistema.

Estos inconvenientes fueron generando solicitudes al área de Tecnologías de Información que permitieron ir subsanando cada una de las reclamaciones y a la vez propiciando estrategias de capacitación e información.

De carácter conceptual:

1. La pregunta permanente si era un sistema para controlar sus actividades y perder autonomía.
2. Por qué la División de Desarrollo Humano no disponía de personal para realizar esta labor de carácter "operativo".
3. No se le ve sentido y necesidad de un sistema de estas características para eso está el Cvlac.
4. Para qué dedicar tanto tiempo si los Directivos no la revisan o le dan importancia.

Estas inquietudes fueron el mejor insumo para cuestionarnos el para qué y el por qué era necesario afianzar el Plan de Vida Académico como el sistema institucional para administrar la Política Docente. Se diseñaron varias estrategias, entre las campañas de información mostrando las bondades del sistema desde su función técnica como centro de información, y su función dialógica que permite interactuar con los deseos, expectativas, realizaciones de los profesores, a la luz de las posibilidades de crecimiento institucional. Poco a poco se ha ido construyendo un simbolismo alrededor del P.V.A. que lo convierte en un elemento constitutivo del quehacer diario, no es posible generalizar, pero si se evidencia mayor receptividad y apertura para hacer uso del sistema, tanto por la comunidad docente como por el nivel directivo de la Institución.

6. Carácter Innovador de la práctica:

En mayo de 2013 fue presentada la ponencia sobre el P.V.A. en el 2º encuentro colombiano de gestión universitaria, organizado por el Sistema Universitario Estatal, ASCUN y universidad de Caldas. En esta oportunidad se pudo evidenciar por otras Instituciones que estuvieron presentes en la ponencia como el Plan era completamente viable en sus IES, puesto que la mayoría de instituciones tienen sistemas de información, recursos técnicos y tecnológicos, y lo más importante un cuerpo docente con los que se puede llegar acuerdos para la consolidación de un sistema de información con estas características.

Las instituciones de educación superior en general tenemos estructuras muy similares, así en nuestros proyectos educativos busquemos elementos diferenciadores que nos otorguen valor, estos factores permiten que un proyecto como el P.V.A. Se convierta en un sistema viable en otras IES que tengan entre sus prioridades fortalecer su estamento docente como parte de su identidad.

El mayor nivel de innovación del Sistema del P.V.A. parte de un principio básico y sencillo que muchas veces olvidamos en la cotidianidad, y es el dignificar y reconocer la labor de los DOCENTES como forjadores de esperanzas, de sueños, de realidades para personas que nos confían sus anhelos, frustraciones, deseos, esperanzas...

Cambiar el lenguaje al hablar de “Compromisos académicos” y no de “Carga académica” hablar de “Plan de Vida Académico” y no de “asignación académica” denota futuro, visión de largo plazo, proyecto de vida, este nuevo lenguaje afecta nuestra percepción y visión de la realidad otorgando a los docentes nuevos conceptos y sentidos a su labor docente.

Los aspectos tecnológicos son base y le dan estructura a la propuesta, pero si no se afecta la visión de docente, no se trasciende y cambia lo más importante y es la significación de SER DOCENTES, Docentes que en palabras de nuestros estudiantes. ¡INSPIREN!

7. Divulgación de la práctica:

Una de las fortalezas de la propuesta ha sido la estructura comunicacional que se ha desarrollado dándole identidad, imagen y posicionamiento a todo el proyecto. La primera acción fue darle una imagen gráfica soportada con un eslogan que facilitara la comunicación y cercanía con el estamento docente:

ME GUSTA SER PROFE: ORIENTO, APOYO, ACOMPAÑO DIALOGO.

Tanto el nombre como el eslogan fueron producto del trabajo en equipo con docentes y estudiantes que ofrecieron sus percepciones frente a lo que significa ser docentes hoy en

la Universidad de Manizales, posteriormente con el área de diseño de la Dirección de Mercadeo y Comunicaciones se realizaron las propuestas gráficas.

Desde la primera fase se fueron diseñando estrategias de acuerdo a las necesidades de comunicación que fuera planteando el desarrollo del proyecto, en algunos casos el target o grupo objetivo fueron los docentes, en otros casos los Directivos y en otros los grupos de referencia externos como Pares académicos de programas o institucionales.

Los medios utilizados han sido ATL (above the line) y en mayor proporción los BTL (below the line), entre los primeros hemos usado los medios impresos institucionales, y los segundos se han utilizado una gran variedad de medios alternativos:

Material publicitario: botones

Material P.O.P: flyer, afiches.

Activaciones: concursos, premiaciones, conferencias, capacitaciones, actividades de esparcimiento entre otros.

Puesto que este factor es más eficiente ver la estructura de las campañas se anexa documento con la presentación de las acciones y piezas utilizadas.

8. Fuentes complementarias:

Con el fin de que la Buena práctica pueda ser analizada en toda su dimensión les compartimos el siguiente enlace donde podrán acceder a todas las evidencias complementarias que ilustran los procesos, resultados y productos que estructuran la buena práctica del Plan de vida académico: Me gusta ser profe. En el documento anexo se encuentran los enlaces correspondientes en el orden que pueden ser revisados.

<https://drive.google.com/folderview?id=0B2iHglDEoXObfkh1RmY0T3pWYk9fVFJJVmdKalRDZDVIU1dXeDhfVU5vQS11S3FneHY5Qjg&usp=sharing>