

Comentarios al macromarco de discusión

Boris Salazar

Profesor Facultad de Economía, Universidad del Valle

Los dos primeros puntos están muy bien y dan un fundamento claro para la discusión posterior.

El punto 3 abre una discusión estratégica: ¿Vale la pena seguir defendiendo a la 1444 o será más conveniente proponer un nuevo sistema de incentivos? En la argumentación retórica del Ministerio, la 1444 tiene dos interpretaciones, según sea el agente que la aplicó y según sea el interlocutor de turno: o es la feria de los puntos o es un instrumento para el avance y la consolidación de una cultura de lo escrito entre los profesores universitarios. Quedarse en la defensa de lo positivo de la 1444 (que lo tiene, por supuesto) permite que el debate regrese siempre a sus aspectos negativos. ¿No sería mejor aprovechar la oportunidad abierta por el 2912 y proponer una alternativa distinta? Esta alternativa estaría fundamentada en dos pilares básicos: producir docencia e investigación de alta calidad y construir una carrera profesoral auténtica.

El punto 4 puede reforzarse con el objetivo de construir una carrera profesoral seria. El salario digno del profesorado debería corresponderse con su productividad y su posición en el escalafón.

El punto 5 es básico, pero debería dársele una perspectiva de largo plazo. La cuestión es la siguiente: con el actual sistema de incentivos, ¿qué tipo de docentes nos reemplazarán en el futuro? ¿Estará mejorando el conjunto del sistema? Es obvio que los salarios de enganche de hoy no hacen competitiva a la universidad pública en la disputa por los jóvenes con mejor formación y mayor vocación intelectual y

docente. En su afán por detener el crecimiento de los salarios docentes, la 2912 está matando el futuro y la viabilidad de la universidad pública como institución educativa de excelencia. Este punto es vital en el diseño de la política de educación superior de largo plazo y no concierne sólo a los profesores, sino al futuro de la educación en su conjunto. El 2912 hace mala política de largo plazo. (Ver: Salazar, 2002b)

El punto 7 toca una cuestión fundamental: la diversidad de las experiencias de formación de los profesores y, en consecuencia, la necesidad de criterios cualitativos y diferenciados de evaluación. Una de las fallas más graves del 2912 es que reduce la evaluación de la producción de los docentes a un solo evento, juzgado por una especie de tribunal ad hoc, nombrado por una burocracia que no debe darle cuentas a nadie. Al hacerlo se lleva, de paso, cualquier posibilidad de formar una comunidad académica en Colombia, y destruye, también, el poco tejido ya existente. Por eso, en otros documentos (Salazar, 2002a, 2002b) he propuesto una evaluación cualitativa, que tenga en cuenta los productos de todas las actividades a las que el docente se ha comprometido en un cierto período de tiempo. Le he dado el título poco venturoso de “contrato de productividad esperada”, pero el término contrato no debe asustar a nadie: es sólo un acuerdo entre el docente y su unidad académica acerca de su productividad esperada y de su contribución a la unidad a la que pertenece. Este contrato sería el que asegura que la correspondencia entre la posición del profesor en el escalafón y su productividad real se mantenga en el tiempo.

Es cierto que la docencia y la extensión requieren de estímulos. El problema es diseñarlos de forma que sean específicos a esas actividades. La dificultad es la siguiente: no es posible separar la buena docencia de la investigación continua (no entendida como proyectos formales, sino como búsqueda intelectual permanente). Es más: sin investigación no es posible una buena docencia, a menos que esta se entienda como la repetición brillante e iluminada de conocimientos superados o puestos en cuestión. Diría que la buena docencia puede

observarse en nuevos cursos, en nuevos libros de texto, en innovaciones pedagógicas, en prácticas pedagógicas de largo alcance. ¿Debe valorarse, entonces, la dedicación especial a una docencia excelente? Sí, por supuesto, pero dentro de un contexto preciso y con unos criterios explícitos que tengan en cuenta, otra vez, la productividad de conjunto del docente.

El punto 9 es demasiado general. Sí, el Estado debe regular, vigilar y controlar. El punto es cómo lo debe hacer. Y todo dependerá del sistema de incentivos que aprobemos. Que el Estado nombre tribunales no es la salida. Se requiere fortalecer la comunidad académica nacional, conectarla a la internacional, promover las condiciones para que el sistema de pares funcione en toda su extensión y para que las unidades académicas aprendan a observar mecanismos de regulación propios y creíbles. La vigilancia sola no es suficiente. Tampoco la regulación centralizada al extremo. En cierto sentido, el 2912 trabaja sobre una hipótesis clara: los profesores no han sido capaces de regular su actividad profesional por sí mismos. En muchos casos es cierto. La salida, otra vez, es diseñar los mecanismos de incentivos y de regulación correctos.

Una desacuerdo final: remunerar dos veces la actividad administrativa no es bueno y tiende a quitarle incentivos a la

actividad académica. Promueve, además, prácticas que se han acercado bastante a la corrupción (el caso de la Universidad del Valle es ejemplar al respecto). Esto no quiere decir que la actividad administrativa no sea importante. El problema es cómo remunerarla e incentivarla. Sólo en aquellos casos en que la actividad administrativa se convierta en nuevos productos, sistemas o programas debería recibir un estímulo adicional. Si no es así se convierte en una especie de renta que se disputan, no los que tienen las mejores ideas y los planes más innovadores, sino los que aspiran a maximizar sus ingresos por esa vía.

Referencias

Salazar, B. 2002a. "¿Qué hacer a propósito del decreto 2912: Olvidar los puntos, pensar la Universidad". Universidad del Valle, Mimeo.

Salazar, B. 2002b. "Incentivos y Educación Superior". Universidad del Valle, Mimeo.

