

Hacia un régimen salarial y prestacional para el profesor universitario colombiano

Jorge Ossa Londoño

*Grupo CHEES - BIOGÉNESIS
Universidad de Antioquia*

I. Proyecto de preámbulo para la reforma del 1444

La universidad, fundada desde el siglo XII, ha jugado el papel de referente cultural en la construcción de las naciones, y como punta de lanza en la humanización de la humanidad. A la terminación del siglo XX y la iniciación del XXI, sin embargo, esta institución viene sufriendo grandes transformaciones compatibles con el macrosistema social de monopolio capitalista expresado en la globalización económica, a la par con el achicamiento de los estados y la consecuente reducción de su dimensión social, propios de la política neoliberal. En Colombia, país de contrastes biosociales, donde conviven la premodernidad con la modernidad temprana y tardía, y con nichos posmodernos, la universidad no ha terminado de cumplir su misión de referente cultural como quizás sí haya ocurrido en países del centro del mundo; de hecho, a pesar de la expansión de la matrícula, en nuestro país como en toda América Latina, el índice de cobertura no alcanza más de un 20%.

A propósito de lo anterior dice la UNESCO: La segunda mitad de nuestro siglo pasará a la historia de la educación superior como la época de expansión más espectacular; a escala mundial, el número de estudiantes matriculados se multiplicó por más de seis entre 1960 (13 millones) y 1995 (82 millones). Pero también es la época en que se ha agudizado aún más la

disparidad, que ya era enorme, entre los países industrialmente desarrollados, los países en desarrollo y en particular los países menos adelantados en lo que respecta al acceso a la educación superior y la investigación y los recursos de que disponen. Ha sido igualmente una época de mayor estratificación socioeconómica y de aumento de las diferencias de oportunidades de enseñanza dentro de los propios países, incluso en algunos de los más desarrollados y más ricos. Si carece de instituciones de educación superior e investigación adecuadas que formen a una masa crítica de personas calificadas y cultas, ningún país podrá garantizar un auténtico desarrollo endógeno y sostenible; los países en desarrollo y los países pobres, en particular, no podrán acortar la distancia que los separa de los países desarrollados industrializados. El intercambio de conocimientos, la cooperación internacional y las nuevas tecnologías pueden brindar nuevas oportunidades de reducir esta disparidad. (UNESCO. Conferencia mundial sobre la educación superior. La educación superior en el siglo XXI: Visión y acción. 9 de octubre de 1998).

Para el efecto de esta propuesta partimos de la definición de universidad no como una institución meramente transmisora de conocimiento, sino también generadora del mismo y con vocación de transformar a la sociedad mediante los servicios adicionales de extensión y servicio, y como modelo de desarrollo democrático. Reconocemos, igualmente, que entre las muchas variables que determinan la calidad y la pujanza de la educación pública superior, está el régimen salarial y prestacional de los docentes, puesto que este determina el nivel de formación y la posibilidad de convertir la experiencia profesoral en un verdadero proyecto de vida. De esta manera, el factor salarial-prestacional se convierte en un indicador del perfil de universidad pública que un país quiere lograr.

En Colombia, claramente, trasegamos por caminos cruzados en términos de la visión de futuro deseado para la universidad;

por un lado, la mayor oferta de educación superior ya no es pública y, en consecuencia, la mayor parte de las instituciones se dedican a la misión de transmitir conocimiento, sin importar la investigación, ni la extensión. Por otro lado, en la cada vez más reducida educación superior pública, ante los ojos de la generación que hoy se encuentra ad portas de la jubilación, se han elevado las condiciones básicas de ingreso a la planta profesoral, en proporción contraria con los estímulos salariales de ingreso; en el caso de la Universidad de Antioquia, estos han decrecido en un 50% en los últimos 30 años.

Efectivamente, en 1972 se ingresaba a la planta profesoral de la Universidad con un salario equivalente a 9 salarios mínimos mensuales, y sin ninguna otra exigencia que el título de pregrado. Hoy se requiere "título de maestría o preferentemente el doctorado y con el dominio de una segunda lengua", con un salario básico que no alcanza los 5 salarios mínimos, a menos que se tenga una larga experiencia en investigación o en docencia.

En estas circunstancias, el régimen salarial del Decreto 1444 representó un estímulo importante para el profesorado al crear las condiciones para mejorar ese salario básico, a la vez que se daba vida al concepto constitucional de un salario vital y móvil. El efecto de estímulo a la producción académica, muy particularmente en la Universidad de Antioquia, no se hizo esperar; conjuntamente con otros factores de estímulo a la investigación, por parte de Colciencias, los profesores llevaron a la Universidad a los más altos índices de calidad de grupos y de producción científica nacional e internacional.

Así, al cabo de 7 años de aplicación de dicho régimen, hemos llegado a estar convencidos de su bondad, lo cual no ha sido obstáculo para señalar también aspectos negativos que es necesario cambiar con el fin de hacer máximo el efecto sobre la calidad y las sostenibilidad de la universidad pública.

II. El sistema de estímulos y la universidad deseada

Un sistema de estímulos tiene por objeto orientar las acciones de los actores hacia un fin determinado. El régimen salarial y prestacional, más allá de los elementos mínimos históricos y legales es justamente un sistema de estímulos que debe coadyuvar al logro de la nueva universidad que requiere el país en sus, cada día nuevos, momentos críticos. Pero ¿qué sabemos de la crisis del país? Y ante este vacío ¿qué podemos saber del sueño colectivo de universidad?

Después de casi tres meses de anormalidad académica, en protesta por el irrespeto a la Constitución y a la ciudadanía, y

en pro de la educación pública superior y su sueño de sociedad, estamos, afortunadamente, sentados a la mesa del diálogo y, esto esperamos, de la negociación y la concertación. Estamos ahora afanosamente construyendo articulados... pero ¿dónde están nuestras miradas? ¿En las reivindicaciones salariales? o ¿en un sueño de universidad y de país?

No deja de ser muy desalentador que los sueños de universidad no se hayan explicitado, lo cual significa que no hemos sido capaces de conectar las dimensiones psíquicas individuales del salario con la dimensión política del mismo. Cuando solicitamos un salario de ingreso digno, ¿qué es lo que estamos reivindicando? El valor de la educación pública y el valor del conocimiento, respondo yo, incluido allí el sueño por un país digno y soberano y con condiciones de posibilidad para sobrevivir en el mundo globalizado de hoy.

Cuando solicitamos reconocimiento para la producción científica y artística, ¿qué estamos reclamando más allá de un salario digno? Un país con capacidad de producir conocimiento, respondo yo, para una época donde la economía del conocimiento se ha impuesto por encima de otros valores; pero ante todo reclamamos un país con ciudadanos capaces de asombrarse, de preguntar e investigar su entorno cultural y biofísico.

Cuando reclamamos el reconocimiento por la calidad de la docencia, más allá de un salario digno estamos solicitando unas instituciones educativas con capacidad de proyectar su actividad de formación más allá de lo meramente técnico y científico, en el terreno de la formación social y humanística, cuya verdadero sentido sea la búsqueda del objetivo mayor de la educación, cual es la humanización de la humanidad.

Y cuando pensamos el reconocimiento de las funciones de extensión, estamos pensando en el entorno social donde se inscribe la institución; estamos pensando en la pertinencia y en la pertenencia hacia una comunidad que sirve de contexto a la universidad. Pero también estamos pensando en la intelectualidad, entendida como la capacidad que debemos exhibir en grado

sumo los profesores universitarios, cual es la de proyectar nuestros saberes más allá de las aulas de clase, a la sociedad local, nacional y global.

Posiblemente tendremos un nuevo articulado de gran satisfacción para la mayoría de profesores, pero mientras no hayamos aprovechado la oportunidad para recrear nuestros proyectos de vida alrededor de nuestros sueños de universidad, seguiremos siendo trabajadores de los discursos, de los tableros, de los laboratorios, y en esa medida seguiremos perdiendo el derecho a nuestra mayor reivindicación que es la libertad de cátedra; o sea la libertad para expresar, no tanto nuestros conocimientos como nuestros pensamientos.

Las mayores preguntas siguen sin respuesta:

1. ¿Cuál es la universidad que dejamos atrás?
2. ¿Cuál es la universidad que tenemos?
3. ¿Cuál es la universidad que soñamos?

III. Cómo valorar la docencia

A pesar de los esfuerzos y el énfasis que las diferentes universidades y otros entes estatales han puesto para promover la investigación - esfuerzos, por lo demás, necesarios y convenientes - la docencia sigue siendo la función mayor de la universidad y la que define la contratación del profesorado de tiempo completo; esto es, en la gran mayoría de los casos se nombra un profesor cuando existe justificación desde el punto de vista lectivo. Por esta razón, tradicionalmente, el compromiso que adquiría un nuevo profesor era el de hacer docencia; que finalmente resultara también interesado en investigación y extensión, era muy azaroso y escaso. Este panorama ha cambiado drásticamente, en la Universidad de Antioquia, a partir de 1990.

Lo que no ha cambiado, y quizás no cambiará en muchos años, es el hecho de que la docencia sigue siendo la misión que más masivamente cumplen los docentes universitarios. Más aún, la mayoría de docentes que ingresaron a la

Institución antes de 1990, cuando la capacidad de investigar no era una condición, quizás nunca se interesarán por otras funciones del profesor.

Si comparamos la docencia y la investigación, encontramos que la segunda, por su cultura ya establecida, requiere un proceso de evaluación continua - la idea, el proyecto, la financiación, los informes periódicos, la presentación en congresos, el informe final, los concursos, la publicación - que involucra un sistema de méritos que fácilmente se puede adaptar a un sistema salarial "meritocrático". Tal no es el caso de la docencia y por esta razón aquellos docentes "no contratados por su capacidad para investigar" han quedado por fuera de la posibilidad de mejorar sus salarios.

¿Qué hacer entonces? Desde luego que lo deseable es que todo profesor universitario se convierta en un investigador y la institución debe propiciarlo así. Pero esto no ocurre por decretos y sólo en el largo plazo con políticas, estrategias, didácticas, liderazgos y estímulos apropiados. Pero ello no quiere decir que mientras tanto los profesores "sólo-docentes" no tengan derecho a mejorar marginalmente sus salarios con base en el mérito de su buena calidad docente. ¿Cómo distinguir, entonces, la buena calidad docente?

Es aquí donde debemos hacer el más ambicioso ejercicio de creatividad que no hicieron las instituciones a propósito del 1444. Desde luego que se pueden señalar las características de un buen docente universitario, para unas condiciones dadas; por ejemplo para la Universidad de Antioquia, aquí y ahora:

1. La innovación: tanto en didácticas como en el tema o disciplina
2. La efectividad: El aprendizaje y sobretodo el entusiasmo generado en los estudiantes.
3. La visibilidad: la capacidad de influir como modelo profesional, docente y personal para los estudiantes y para otros profesores.
4. El liderazgo: La capacidad de influir intencional y activamente entre sus colegas docentes.
5. La integralidad: La capacidad y disposición para abordar, en su cátedra, todos los aspectos - o muchos aspectos - del tema; desde lo meramente tecnológico, hasta lo social y humanístico.
6. La capacidad demostrada con acciones concretas para hacer de la cotidianidad de su aula un tema de reflexión crítica y de investigación.

7. La capacidad para contribuir a la base textual de su disciplina, desde lo técnico y desde lo pedagógico. La pregunta es ahora, ¿cómo medir cada uno de estos indicadores?
8. La capacidad para dejar registro audiovisual o textual de su cotidianidad docente. Necesariamente se requieren evaluaciones a la carne y hueso, como para el caso de la investigación - y tendremos que hacer primero, pedagógicamente, la promoción para el efecto. Se necesitarán comités que visiten la clase, que entrevisten al profesor, que investiguen con los estudiantes y los colegas profesores; tendrán que participar los coordinadores de cursos, los jefes de departamento, los decanos y el mismo vicerrector de docencia. Será necesario apelar a los registros pertinentes, incluida la hoja de vida académica del profesor.
9. La capacidad de contribuir con metarreflexiones y compilaciones sistemáticas al avance de la docencia en su área.
10. El discurso y el lenguaje oral y escrito: Progresivamente el profesor debe mejorar su capacidad comunicacional.
11. Su actitud y aptitud para mantenerse informado en su área disciplinaria.
12. Su formación continua en pedagogía. El efecto deseado es estimular una mejor docencia -beneficio institucional - y una mayor calidad de vida de los docentes - beneficio individual-.
13. Su intelectualidad: esto es su capacidad de hacer propuestas sociales desde su disciplina y desde su saber pedagógico

