

## **Una mirada desde los Departamentos de la Universidad de Caldas.**

Desde sus inicios, la historia de las Universidades ha tenido dos connotaciones: el centro de la generación de todo lo nuevo en la cultura y la ciencia, pero además, la depositaria de las tradiciones y los saberes más apreciados por los actores sociales. Esa dicotomía la convierte a su vez en centro de avance y futuro y en la organización social más conservadora, como lo plantea Antero Cohello, exDirector de la Organización Panamericana de la Salud.

Si se entiende esa doble característica, se comprenderán muchas de las situaciones vividas por la Universidad Colombiana y por la de Caldas en los últimos 50 años: movilizaciones sociales en la búsqueda de una “Nueva Universidad”, pero gran resistencia de los integrantes de la Comunidad Académica para generar realmente a esa nueva Universidad.

En 1996, la comunidad académica entregó el producto de su reflexión sobre el presente y futuro de la Universidad: El Proyecto Educativo Institucional, vigente hasta el año 2010. Un compendio de deseos, normas y propuestas, en donde a no dudarlo se consignaron los saberes y experiencias de los integrantes de la Universidad de Caldas. Allí se determinó la composición de la célula básica de la Universidad: los Departamentos, *“donde se ofrecen los diferentes servicios académicos y se administra el recurso humano”*<sup>1</sup>

Esas unidades fueron asimiladas en la mayor parte de los casos, de las unidades existentes en la anterior etapa de la Universidad y por ello, se transmitieron los logros, pero también las limitaciones de esas unidades existentes. En algunos casos se perpetuó la existencia de los llamados Departamentos- Programa, unidades casi monodisciplinares que agrupaban a docentes integrantes de un solo programa. En igual forma, continuaron existiendo departamentos con pocos profesores adscritos y por ende, con escasa posibilidad de interactuar entre sí o con docentes de otras unidades o el caso opuesto, departamentos con más de 100 docentes, situación que los hace imposibles de incorporar en dinámicas diferentes a la cotidiana y muy importante, pero no suficiente labor de retransmitir conocimiento. Como lo plantea el PEI: *“Los Departamentos deben promover la integración de la investigación con la docencia; al fin y al cabo, la idea líder es “enseñar lo que se investiga e investigar lo que se enseña”*<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Proyecto Educativo Institucional. 1996-2010. Pag. 23

<sup>2</sup> Proyecto Educativo Institucional. 1996-2010. Pag. 23

El cuerpo profesoral de planta de una Universidad es por definición el estamento depositario de la Memoria Histórica Institucional. En sus integrantes reposan los elementos constitutivos de la Cultura Institucional y de la llamada “fuerza de la costumbre”. Por ello, muchas de las situaciones que se presentan en la vida académica, son producto de pareceres y de interpretaciones, más que de elementos contemplados en las normas institucionales.

Se han realizado variados análisis sobre el papel y la situación de los docentes de la Universidad que muy seguramente serán similares a los realizados en otras universidades, pero llama la atención, el planteamiento que secuencialmente es reiterativo. Para la muestra un ejemplo: en la publicación que por iniciativa personal hicieron algunos profesores en 1994, llamada “Reflexiones Universitarias”, con motivo de los 50 años de la Universidad de Caldas, el Dr. Gustavo Isaza, insigne académico y líder gremial, planteaba que *“el futuro de nuestra Universidad depende esencialmente de sus profesores; nadie nos lo va a construir por nosotros; en las Asambleas profesoras podemos seguir despotricando contra la privatización, el neoliberalismo, la falta de aportes estatales para los programas de inversión, etc. Y no niego que estas denuncias tienen que hacerse; esto que cae dentro de políticas macroeconómicas afecta mucho a la educación pública, pero no debemos desatender lo que sería lo micro. En otras palabras, a pesar de las políticas gubernamentales, tenemos que construir, reforma, innovar lo nuestro; muchísimas cosas se pueden hacer desde el interior de nuestra institución, mostrar eficiencia en áreas que no lo son y así, tal vez, lograremos mayor apoyo en otras entidades.”*<sup>3</sup>

El anterior texto, escrito en 1994, muestra qué veíamos algunos profesores, de la situación del estamento profesoral y de la vida universitaria. Pero si se leyera ese texto en una de nuestras Asambleas de gremio, tendría igual o mayor vigencia.

Tal vez, la estructura principal de la Universidad, los departamentos académicos, tiene problemas de concepción, pero más de operacionalización. Su composición es variopinta, sus integrantes, lógicamente son de diferentes niveles de formación y de actividad, pero se está muy lejos en la Universidad de Caldas, de conformar verdaderos Colectivos Docentes, con un Director de Departamento fortalecido en las labores de administración y con las suficientes herramientas administrativas y reglamentarias, que le permitan con pleno conocimiento, liderar los múltiples pareceres de sus integrantes. A ello contribuye, sin duda, el peso del llamado “Costo de Transacción”, representado en las diferentes evidencias de conveniencia personal o colectiva, que garanticen la gobernabilidad de ese Director y su permanencia en un cargo, que aunque simbólico, tiene

---

<sup>3</sup> Reflexiones Universitarias. Manizales abril de 1994

connotaciones de ejercicio del poder y por ,o tanto, detractores y favorecedores temporales o permanentes de quien lo ejerce.

Podemos entonces decir sin temor, que en general la normativa sobre casi todos los aspectos del ejercicio profesoral existe, pero su aplicación se ve limitada por trámites burocráticos a veces necesarios, pero siempre restrictivos. Igualmente, pareceres, expresión de apetencias personales o colectivas y falta de respaldo desde la alta dirección universitaria en el seguimiento de procesos y métodos, en ocasiones sin resultados, pero siempre desgastantes en lo institucional y en lo personal.

Sin duda es necesario acometer la tarea de la evaluación de los departamentos, de su pertinencia, de la validez de la ubicación de sus integrantes, de su producción en todos los órdenes y paralelo a ello, el rediseño de la mayor parte de los currícula de los Programas, con miras a optimizar la utilización del Talento Humano de nuestra Universidad y la dedicación a los otros dos procesos propios de una Universidad que se precie de serlo: la Investigación y la Proyección.

El segundo elemento que se puede señalar como gran limitante de nuestra institución, corresponde al diseño de nuestra Estructura Orgánica. Con nuestra actual conformación organizacional, cumplimos con casi todos los errores que han señalado los teóricos de la Administración y casi con ninguna de las virtudes de la estructura.

Somos una entidad de carácter piramidal, con una conformación burocrática que pese a los esfuerzos de muchos, es ineficiente y con gran tendencia a la centralización de procesos que impiden el fluir de la satisfacción de las necesidades académicas y administrativas.

Aunque es necesario resaltar el compromiso y dedicación del grueso de los funcionarios administrativos de la Universidad, se encuentran situaciones que por acción u omisión, frenan los desarrollos institucionales. Nuestras dependencias están configuradas por puestos de trabajo muchos casos y por ello, la ausencia del titular del cargo, causa tropiezos que en ocasiones son irremediables. En igual forma, algunos funcionarios con actitudes reactivas, se niegan tozudamente a asumir nuevas propuestas o cuando menos, a programar sus actividades dentro de la concepción del Trabajo en Equipo.

Ese estado de cosas lleva a la necesidad de dar a la Universidad una organización administrativa que respetando las capacidades y formación de los funcionarios, dignifique su labor, facilite su desempeño y promueva una estructura más moderna, horizontal y ligada a la Planeación por Procesos.

Nuestro PEI lo plantea desde 1996:

*“Al combinar las voluntades creativas de estos dos estamentos vitales (docentes y administrativos), será posible consolidar la acción institucional en cualquiera de sus frentes: docencia, investigación y proyección, que redunden en la formación del estudiante, con énfasis en los aspectos humano, científico y profesional”<sup>4</sup>*

CARLOS RICARDO ESCOBAR ORTEGA

DIRECTOR

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS BÁSICAS DE LA SALUD.

---

<sup>4</sup> Proyecto Educativo Institucional. Manizales, 1996.