

Manizales, noviembre 26 de 2007

Señores

Miembros del Consejo Superior

E.S.M.

A continuación me dirijo a ustedes, según su llamado, para aportar a la discusión sobre soluciones y problemas de la nuestra Universidad. En cada punto menciono el problema y la solución planteada. La velocidad en que se afronten las soluciones determina la velocidad del fortalecimiento institucional.

Asuntos referidos al gobierno universitario, fortaleza institucional y convivencia:

1. **P:** Hay problema de falta de memoria institucional e inestabilidad en el Consejo Superior. Terminado este diciembre, el Consejo se renovará 100% en 15 meses. **S:** La permanencia de los miembros del Consejo Superior debería ser más larga.
2. **P:** no se toman decisiones muchas veces porque los procesos de participación no son organizados o se abusa de ellos. La discusión política que se permite en el Consejo Superior a menudo toma más de lo necesario. Es común escuchar la expresión: "las bases no fueron consultadas" después de años de hacerlo en el tema específico. A veces son procesos redundantes y acaban no tomándose decisiones. En el fondo, puede ser un asunto de temor a tomar decisiones debido a las reacciones que pudiera haber. **S:** Que el Consejo Superior tome las decisiones estratégicas a tiempo.
3. **S:** Se requiere nombrar muchos más profesores de planta con título de PhD dedicados a investigación principalmente. Aprobar, financiar y ejecutar la política de relevo generacional es urgente. **P:** El ambiente científico aún está en construcción. La verdad es que prima el ambiente político sobre el puramente científico internamente
4. **P:** No hay tantos profesores de planta como exige el tamaño de universidad que somos. Hay muchos profesores *ocasionales*, con razón, no satisfechos por que llevan muchos años contratados de esta manera. **S:** conseguir bastante dinero adicional para hacer los concursos.
5. **P:** El sistema actual de designación del rector genera grandes divisiones, competencias y confusiones; se confunde la democracia de una república, con lo que debe ser la meritocracia propia de una universidad. Al interior no se respetan los valores mínimos de la democracia, especialmente uno esencial: el acatamiento de las normas e instituciones. **S:** Hacer un sistema de designación de rector en que se escuche a la comunidad pero no mediante elección o consulta popular. Se podría permitir que al Consejo Superior lleguen hojas de vida

mediante la postulación de personas respaldadas con un porcentaje o número mínimo de firmas -no mediante consulta.

6. **P:** Hay una descentralización desorganizada. La responsabilidad individual se pierde en medio de una maraña de entes colectivos. Hay muchos niveles de decisión, que se confunden y generan un verdadero galimatías. Hablo de: colectivos docentes, directores de programa, jefes de departamento, Consejos de Facultad, Decanos, Comités centrales, y luego el nivel central. Curiosamente, la oficina de planeación poca voz tiene en muchas decisiones que le deberían corresponder. **S:** aclarar responsabilidades de cada nivel, dándole más peso a los directores de departamento y disminuyendo el de los directores de programa. Los consejos de Facultad también deberían ajustar funciones a favor de los decanos.
7. **P:** hay muchos departamentos demasiado débiles –con pocos profesores o poco compromiso hacia ellos- y algunos demasiado grandes. **S:** evaluación interna y externa y fusión o absorción entre varios departamentos. Ser exigentes en la creación de nuevos departamentos.
8. **P:** La estructura administrativa es débil, tiene por lo menos diez años de atraso. Muy pocos cargos de profesionales -y mal pagos- en lo administrativo. Salarios no acordes para el nivel directivo de decanos y vicerrectores. Los directores de departamento tienen responsabilidad pero no ingresos adicionales. Otro ejemplo: la pobre estructura de la Secretaría General: se depende demasiado de judicantes que cambian permanentemente. **S:** Se debe “modernizar” la estructura administrativa, es decir, principalmente, crear muchos más cargos de profesionales. Aclarar administrativamente como incentivar a directores de departamento.
9. **P:** Hay mucho parentesco internamente. Esto dificulta la fortaleza institucional y genera otro tipo de relaciones y de intereses. **S:** Prohibir contratar personas con parientes en primer grado de consanguinidad o afinidad que trabajen en la universidad.
10. **P:** está comprobado por Desarrollo Humano que entre los empleados administrativos el dolor por el conflicto y la pérdida de la prima técnica no se ha sanado. Hay cuatro mil millones de pesos embargados en medio de un pleito judicial. **S:** ¿?
11. **P:** Hay mucha desinformación generada por una parte, por mala comunicación y por otra, podría decirse casi es utilizada esta como herramienta para generar confusión. **S:** mejorar las prácticas comunicativas.
12. **P:** Hoy hay una pérdida de valores que implican irrespeto a los mínimos de convivencia. Hay reglamentos muy permisivos. No se sanciona

cuando debería hacerse. **S:** Deben ajustarse ciertos reglamentos. Los decanos y demás funcionarios debemos sancionar, cuando haya lugar.

Administrativo económico

1. **P:** En los últimos cuatro años los profesores de planta bajaron su carga de docencia directa total de 62% a 44%. La primera era una cifra apropiada porque es el promedio nacional. Hoy se miden “promedios” en cada departamento y eso ha permitido fugas que se ven crecientes en el sistema de información. No se sanciona el incumplimiento. **S:** Controlar la labor docente mediante: reforma al acuerdo 025, haciendo exigible a cada docente de planta un mínimo de docencia directa. Ajustar el sistema de registro e información de manera que se pueda ver claramente lo que se hace en extensión e investigación por parte de cada profesor.
2. **P:** mucho proyecto de investigación que no se ha concluido en años. **S:** exigir resultados en plazos apropiados y sancionar los incumplimientos.
3. **P:** entre el nivel central, los decanos y los secretarios de facultad no hay claridad en las competencias administrativas de cada uno y no se sabe, específicamente, quien debe tener las competencias gerenciales. **S:** definir los procesos, las relaciones, competencias, poderes, entre vicerrectores, decanos, secretarios de facultad. Aplicar el Sistema de Gestión de Calidad que está en construcción.
4. **P:** La extralegalidad en las pensiones cuesta más de dos mil millones al año. **S:** Demandar la extralegalidad de las pensiones.
5. **P:** el pasivo pensional. **S:** Entregar pasivo pensional a la nación
6. **P:** la nación no aporta suficiente dinero para la Universidad Pública. **S:** Gestión política para mejorar transferencias nacionales.
7. **P:** Prevalece aún una cultura de cafetera de antaño: siempre me compran lo que siembro. Paternalismo que lleva a la inacción y falta de creatividad. Falta conciencia de que debemos ser competitivos en el sentido estricto del término. Esto dificulta la generación de recursos propios. **S:** Adquirir cultura de la competitividad, de la innovación, de venta de nuestros servicios, de aporte de la universidad al desarrollo de Caldas. Así podremos generar recursos. Se debe asumir la Viceproyección como la unidad estratégica integradora. Más soluciones para el asunto de los recursos propios serían:
 1. Agilidad administrativa en la contratación.
 2. Obtener más recursos externos mediante investigación
 3. Fortalecer programas emblemáticos: telesalud, museos, jardín botánico, granjas, centro editorial, cancer de cervix, UTA

4. Aumentar los ingresos del nivel central por concepto de lo generado por los fondos de facultad
5. Fortalecer los posgrados.
6. Evaluación de la tabla de matrículas
7. Nuevos programa: autosostenibles.

Cordial saludo,

Ricardo Gómez Giraldo
Rector

Anexos:

- 1: Exposición de motivos al Acuerdo 01 de 1994 de la Universidad de Antioquia.
2. "Sentido y forma de la democracia en la Universidad. Alejandro Goic.