

## Lo bueno, lo malo y lo feo del 1444

*Luis F. Restrepo\*, Martha Olivera\*, Jorge Ossa\**

*Grupo CHHES - BIOGÉNESIS,  
Universidad de Antioquia*

### Resumen

**Se presenta una corta revisión de los antecedentes del Decreto 1444 y se da cuenta de un intento fallido de recopilar información sobre el impacto y los imaginarios de los profesores de la Universidad de Antioquia sobre el tema. Se realizó una encuesta, muy corta, como base para iniciar el diálogo y se programó un coloquio para socializar los resultados y recoger información adicional. Ambas estrategias fracasaron por ausencia de respuestas y de audiencia, respectivamente. Este ensayo no tiene otra pretensión que motivar de nuevo la reflexión al respecto, a modo de preparación para enfrentar los cambios que presentará el gobierno, conjuntamente con la reforma de la Ley 30 de 1992.**

### Introducción

El decreto 1444, que regula la remuneración de los profesores universitarios, entró en vigencia, en las universidades nacionales, en 1992 y en las regionales en 1994. Esto ocurría justamente después de la constitución del 91, e inmediatamente después de la Ley 30 del 92 que reorganizó el sistema de la educación superior. El espíritu de este decreto se inscribe claramente entre las medidas para el “Revolcón” del estado propuesto por el entonces presidente, César Gaviria , y por lo tanto dentro del reconocimiento por méritos (meritocracia), que es parte consustancial del nuevo orden económico.

Por esa misma época se vivía en el país una bonanza financiera para la investigación científica, pues la meta era ponernos a tono con los mínimos internacionales en términos de gasto público en ciencia y tecnología que aspirábamos a colocar en el 2% del PIB.

Hasta aquel momento, podríamos decir que los salarios de los profesores, en general, eran muy modestos y la mejora salarial se aseguraba más por méritos burocráticos y gerontocráticos que por logros académicos. La hoja de vida académica y en particular los títulos de posgrado no tenían un reconocimiento mayor y una vez logrado el nivel de Profesor Titular, lo cual de nuevo se aseguraba más con edad que con productividad, cualquier producción intelectual estaba por fuera del cálculo salarial.

Con el nuevo Decreto se asegura un reconocimiento a la hoja de vida de cada profesor, con énfasis en las experiencias de posgrado y en la producción académica; adicionalmente se disminuye el impacto de la edad en el ascenso salarial y el avance en el escalafón, y ante todo se incorpora la posibilidad del incremento de la base salarial, sin topes, con base en la productividad. Claramente, el 1444 representa una posibilidad para dignificar económica y académicamente la labor del profesor universitario, y para estimular la participación nacional en el concierto científico mundial.

Esta norma cobija a las “universidades estatales”, un concepto también nuevo que trata de poner orden al sistema de la educación pública superior. Con base en el concepto de “autonomía” preservado para las universidades en la Constitución del 91, el Decreto 1444 se dejó a la libre interpretación de cada institución, en cuanto a la calificación de los méritos y la adjudicación de los puntajes respectivos. Aquí se inscribe la primera dificultad, pues en general, tal interpretación fue laxa y los efectos han sido contundentes en términos de bancarrotas y afugias presupuestales.

Si bien la misma Ley 30 había previsto un incremento creciente del presupuesto de las universidades para absorber, entre otros, los gastos del incremento salarial a los profesores, era necesario un acuerdo mínimo entre las instituciones, pero la autonomía, a ultranza, no permitió el diálogo, que tampoco promovió el ICFES, como ente regulador.

En la Universidad de Antioquia, en particular, hemos de recordar que el salario de los profesores, por aquella época, era inferior al de otras instituciones similares, razón por la cual 90% de los profesores aceptó su traslado a este nuevo régimen y dos años más tarde el resto de profesores lo hicieron, quedando sólo 4 profesores que al día de hoy permanecen en el estatuto anterior. Pero ¿cuál ha sido el efecto sobre los salarios en general? La estadística que nos suministra la oficina de Asuntos Profesorales indica que sin el 1444 el mayor salario profesoral de hoy estaría en el orden 2. 283.000 pesos, con un promedio de 1.800.000. La nueva realidad es que el mayor salario profesoral, hoy, está cercano a los 6.000.000 y el promedio es de 2.500.000. Esto significa que el máximo de puntos acumulados por los profesores de mayor salario está cercano a 1000 y el promedio es de 420.

Queda claro, que el 1444 es “bueno” en principio, tiene algo “malo” en el reconocimiento inequitativo de las diversas actividades académicas y tiene mucho de “feo” en las interpretaciones de que fue objeto en cada institución. Pero aquí no se agota la lista de críticas a este Decreto; cada profesor en ejercicio tiene su versión, con expectativas y frustraciones propias.

Hoy, en el 2001, cuando la situación económica del país es deplorable, ante todo por el servicio de la deuda externa y, paradójicamente, menos por la situación de guerra que vivimos, el gobierno prepara nuevas medidas para paliar la situación. Entre este paquete, que anunciarán este año, se encuentra la reforma de la ley 30, en lo relacionado con la financiación de la educación superior y complementariamente se reformará el 1444 que es visto como una vena rota del fisco de las universidades.

El objeto de nuestra reflexión es construir, con los profesores, un discurso que nos permita responder a las propuestas del gobierno, con argumentos serios, medidos y probados empíricamente.

### **Método**

Para iniciar el diálogo que nos condujera al objetivo mencionado, distribuimos una encuesta “mínima”; esto es, muy corta, con el propósito de recolectar elementos que nos permitieran calibrar la motivación y determinar unos imaginarios mínimos al respecto.

Con los elementos anteriores procedimos a la programación de un coloquio con los profesores para informar, motivar y capturar elementos adicionales que nos permitieran co-construir, con los interesados, un discurso y eventualmente un nuevo diseño de proyecto de investigación con miras a clarificar conceptos y a formular posibles articulados para el diálogo necesario con el gobierno. El coloquio se promovió con un corto artículo publicado por la Asociación de profesores, en el que se daba cuenta del proyecto, con los resultados obtenidos hasta el presente. Adicionalmente se hizo la invitación mediante carteles que fueron colocados en sitios estratégicos de la universidad, en sus diferentes sedes.

### **Resultados**

**La encuesta.** De las 1.200 encuestas distribuidas a través de la Asociación de Profesores, en un período de 6 semanas, se recuperaron 20 encuestas, de las cuales, sin pretensiones estadísticas se puede construir el siguiente relato:

Todos los profesores se han beneficiado del 1444, más de la mitad en forma “moderada”, 23% “poco” y 18% “mucho”. Un 76% creen que se requiere un cambio, particularmente para dar justo reconocimiento a la excelencia académica, para que se acepte la producción en diskettes y videos, para que se agilice su aplicación, para que la aplicación sea rigurosa.

Entre los factores considerados positivos se mencionan: El estímulo a la producción, especialmente a las publicaciones y el estímulo a la formación de posgrado. Muy especialmente se recomienda incluir, en un nuevo articulado, un estímulo a la formación profesoral y una mayor equidad entre la docencia, la investigación y la extensión.

El 82% expresaron su total desacuerdo con la idea de excluir los estímulos a la producción de la base salarial y se comentó, adicionalmente, que el 1444 de hoy no estimula la formación y el desarrollo humano de los estudiantes.

**El coloquio.** Se hicieron presentes 10 profesores, incluyendo a los cuatro conferencistas. Decidimos compartir “coloquialmente” la información preparada por cada uno y se recogieron los siguientes nuevos elementos:

El estudio del profesor Darío Vélez, con base en promedios de incremento salarial marginal, para todo el país, en 1997 concluye que el Decreto se ha aplicado en forma excesivamente laxa, que el efecto sobre las finanzas universitarias es imprevisible y que por lo tanto se requiere un cambio. Por su parte **el estudio del profesor Gabriel Agudelo**, indica que los promedios no son un criterio apropiado porque la distribución de los datos no es normal; se requiere por lo tanto un análisis estadístico diferente como el “Cluster análisis” y se encuentra que existen cuatro grupos o tipologías que no permiten el tratamiento homogéneo de los datos. Se concluye entonces que es necesario un cambio del 1444 pero no con base en criterios contabilistas, sino cualitativos.

Sobre la aplicación **del 1444 en la Universidad de Antioquia** se presentan los siguientes datos adicionales: en primer lugar se recuerda que el sistema salarial anterior era muy austero y mantenía a todo el profesorado igualado “por lo bajo”; la producción sólo era importante para el ascenso en el escalafón, lo que conducía a que en 12 años, un profesor activo, alcanzara el nivel de titular VI, y a partir de este momento su salario quedaba congelado. El Decreto representa para la Universidad, comparativamente con el régimen anterior, un presupuesto adicional de 16.000 millones de pesos al año. En cuanto a la dinámica interna, se encuentra que 3.5% de los profesores han acumulado entre 600 y 700 puntos, 1.3% tienen entre 700 y 800, 0.6% están entre 800 y 900 y 0.4% alcanzan un puntaje por encima de 900, algunos de estos cercano a 1000.

Desde **la perspectiva del Grupo CHHES –BIOGÉNESIS** se concluye que el 1444 hace parte de una cultura de proyectos y de evaluación por pares. El Decreto no es neutral, per se, pues hace parte de un sistema de estímulos que como ya se dijo, se inscribe en una política y una estrategia de eficiencia, de meritocracia, de indicadores de gestión, de “modernización” del estado. En términos generales esta norma ha servido para reivindicar el salario de los profesores universitarios y, por arrastre, ha mejorado la situación salarial de los administradores, de los empleados no docentes y en menor escala la de los profesores de cátedra y sólo a partir de 1999. Sin embargo, esta situación promedia no debe tranquilizarnos; es necesario propender por un cambio que permita una mayor equidad, teniendo en cuenta las especificidades de las disciplinas y un mayor estímulo a la docencia.

Creemos que es paradójico, por decir lo menos, que existan profesores universitarios con “0 productividad”; esto no indica sino un sentido contabilista, deshumanizado, de la evaluación del trabajo académico. La invitación del grupo CHHES es a convertir la docencia y toda la actividad universitaria hacia una cultura de proyectos; por eso es necesario introducir el pensamiento crítico y autocrítico en todos los actos de nuestra cotidianidad de profesores universitarios; con la seguridad de que, de esta manera, no sólo se hace más interesante la labor, sino que aseguramos la manera de mejorarla, cada día, al capturar y socializar el conocimiento generado; el mismo que podrá, entonces, ser reconocido y transformado en bienestar para la sociedad y para nuestras familias.

### **Conclusiones**

- 1- Nos resistimos a aceptar que el tema del 1444 no le interese a los profesores de la U. de Antioquia, si bien la participación en la encuesta y en el coloquio así parecen demostrarlo
- 2- Creemos necesario apelar, en todo caso, al sentido gremial de los profesores, dentro de los criterios básicos del grupo CHHES, en el sentido de que el trabajo gremial, del gremio académico, tiene que ser de carácter académico; consecuentemente no se puede esperar que una Junta Directiva “salve” la situación.
- 3- Los profesores de la Universidad de Antioquia se han beneficiado, particularmente, del 1444, pero no en forma universal. Es necesario determinar los imaginarios y las dinámicas responsables de esta situación.
- 4- Queremos insistir en la meta de comprender mejor el problema y construir los argumentos que permitan un diálogo productivo con el gobierno y a la vez proponer estrategias para la gestión del

conocimiento, dentro de la Universidad, para que el profesorado participe más equitativamente en la producción y en el reconocimiento a la misma.

**Agradecimiento.** Al Psicólogo Manuel Pérez de la oficina de Asuntos Profesorales y al Profesor Gabriel Agudelo; ambos compartieron su información y sus puntos de vista calificados por la experiencia y la reflexión sobre el tema. A la Asociación de Profesores de la U de A por su apoyo logístico.

