

colaborativas y movilidad. Todos los aspectos de la internacionalización son importantes, incluida una mayor atención al uso del inglés para la movilidad internacional y la investigación colaborativa, siempre que siga siendo el medio principal de la ciencia y la erudición a nivel mundial.

Nuestro argumento no es un ejercicio académico, sino una invitación a los gobiernos y las autoridades institucionales a reflexionar sobre el rol de desarrollo de sus universidades en el siglo XXI. América Latina merece tener universidades de primer nivel que puedan comprometerse con la ciencia mundial a través de la investigación fundamental y aplicada de vanguardia, capacitar a ciudadanos y profesionales con mentalidad ética y contribuir al desarrollo sostenible de las sociedades de ALC. Una cosa es inequívoca: por muy innovador y exitoso que fuese hace un siglo, el modelo de las tradicionales “universidades cordobesas” ya no es adecuado y debe adaptarse. Se necesita otra revolución, esta vez no un modelo común como propuso Córdoba, sino en forma de ideas innovadoras e iniciativas valientes adaptadas a las necesidades y aspiraciones nacionales de cada país. ▲

Elección para escoger rector en Brasil: política complicada

Marcelo Knobel

Abstracto

En este artículo, se describe el proceso de sucesión del director (rector) de una de las universidades públicas más importantes de Brasil. Aunque cada institución pública de educación superior en América Latina tiene un sistema electoral diferente, se aplican patrones generales. El intrincado sistema electoral que precede a la designación formal tiene facetas positivas y negativas, que son argumentos importantes en el debate sobre la mejora de la administración, tan necesaria no solo en las universidades públicas latinoamericanas, sino también en todo el mundo.

La Universidad Estatal de Campinas (*Universidade Estadual de Campinas*, más conocida como Unicamp), es una universidad integral financiada por el Estado, y con buen puesto en rankings que la ubica entre las mejores de América Latina. Su sistema de administración es similar al de la mayoría de las universidades públicas de Brasil, en las que un director (rector) selecciona un equipo administrativo. Existe un consejo universitario (CU), presidido por el rector, con la participación de todos los directores administrativos, los directores de las diferentes facultades e institutos y los representantes electos de la comunidad académica (estudiantes, personal y profesorado). Actualmente, este consejo tiene 76 miembros, con un 70% conformado por profesores.

En la mayoría de las instituciones de educación superior (IES) de todo el mundo, el rector es un profesional escogido por medio de un proceso de selección y encargado de llevar a cabo estrategias y acciones aprobadas por un consejo o una junta que no preside. En Brasil, el rector es un profesor que preside el consejo universitario, que a su vez decide las políticas de la universidad, dando lugar a una ambigüedad inherente y un exceso de poder.

El proceso electoral

El rector de la universidad es designado por el gobernador del Estado de São Paulo por un período de cuatro años sin posibilidad de reelección. Solo los profesores a tiempo completo de la universidad pueden optar al cargo. El finalista es seleccionado de una lista de tres candidatos que es creada por la CU. La lista es el resultado de una elección en la que participa toda la comunidad académica. Cada universidad puede tener un sistema diferente, desde la paridad total de todos los sectores hasta la elección de los representantes que constituyen un colegio electoral. En la Unicamp, cada miembro de la comunidad tiene derecho a votar por el rector, pero los votos de cada sector son ponderados de manera diferente, con mayor peso a los votos del profesorado (los votos de los profesores cuentan para tres quintos, los votos del personal para un quinto, y los votos de los estudiantes para un quinto también). Si ninguno de los candidatos logra más del 50% de los votos ponderados, hay una segunda vuelta. La CU crea la lista y la envía al gobernador de acuerdo con los resultados de la elección.

Siempre hay cierta tensión por los cargos formales que ofrecen los gobernadores para las instituciones estatales, o el presidente del país en el caso de las universidades federales. Desde el retorno a la democracia en el país, la práctica ha sido que el poder ejecutivo sume al primer candidato a la lista, respetando la elección de la comunidad universitaria. Sin embargo, desde 2019, el actual presidente, Jair Bolsonaro, ha nombrado rectores de universidades federales desestimando la opción institucional en 20 de 54 elecciones. En dos casos, la opción del presidente ni siquiera estaba en la lista. Si bien no existe una obligación legal de que los cargos provengan de la lista presentada, la aceptación de la preferencia de la comunidad académica es considerada una expresión importante de respeto a la autonomía de las universidades, a la democracia y a la legitimidad del proceso. La dirección administrativa de una persona que no fue elegida por la mayoría de la comunidad universitaria solo ha servido para exacerbar las tensiones dentro del entorno académico. En varios casos, el resultado ha sido largas huelgas y conflictos que pueden necesitar años para sanar.

La lista es el resultado de una elección en la que participa toda la comunidad académica

Teniendo en cuenta la complejidad del proceso electoral, la preparación comienza mucho antes del día de las elecciones. La CU forma un comité para determinar el calendario, las reglas y la logística de la papeleta y el proceso para contar los votos. (En 2021, todo el proceso fue completamente en línea en la Unicamp, con alrededor de 35.000 votantes). Además, los candidatos comienzan su campaña con mucha anticipación para intercambiar ideas con la comunidad y participan en debates grupales, entrevistas, diálogos, no muy diferente a una campaña en un pequeño pueblo. Obtener el apoyo de diferentes grupos, identificar amenazas futuras y desarrollar posibles estrategias institucionales son pasos esenciales en la preparación de una agenda integral para el próximo período. Una estrategia de comunicación bien organizada también es fundamental, con presencia en las redes sociales para llegar a toda la comunidad. Cada candidato es apoyado por simpatizantes que trabajan como voluntarios, ayudando a crear el programa del candidato, organizar el calendario de visitas y contribuir económicamente según sea necesario. Este grupo de apoyo se convierte en parte del equipo de administración si su candidato gana las elecciones.

Los candidatos por lo general representan grupos dentro de la universidad con diferentes prioridades y objetivos que están, o al menos deberían estar, establecidos a lo largo de la campaña. Una mezcla bastante diversa de temas surge durante las conversaciones y los debates, como las políticas y las prácticas académicas, los problemas de infraestructura, la burocracia, los sueldos, etc. Otros grupos de interés específicos, como partidos políticos, sindicatos, representantes estudiantiles, entre otros, eligen a uno de los candidatos que apoyarán. Lamentablemente, los ataques personales y las noticias falsas se han vuelto cada vez más frecuentes, amplificadas en las redes sociales y los grupos de mensajería por personas anónimas malintencionadas. Dado que la campaña se lleva a cabo exclusivamente entre candidatos locales, por lo general participan en debates superficiales sobre problemas internos, sin tener en cuenta la conexión fundamental con la sociedad a la que la universidad sirve a la larga.

Las ventajas y las limitaciones del sistema

El proceso general tiene pros y contras. Los candidatos deben ser profesores a tiempo completo en la universidad, lo que limita las oportunidades para los candidatos potencialmente buenos con habilidades administrativas y antecedentes académicos necesarios que quizás trabajaron en otra universidad o incluso en un sector diferente. No obstante, para realizar un cambio con el fin de atraer candidatos con diferentes perfiles, sería necesario modificar las condiciones, lo más importante, el sueldo y la duración del mandato. De hecho, no hay un sueldo extra para el rector, sino un bono que en el caso de la Unicamp actualmente ronda los 1.200 dólares mensuales. Además, el plazo de cuatro años es demasiado corto para realizar cambios o proyectos sólidos. La restricción de que un rector sirva un segundo mandato consecutivo trae inestabilidad a los programas universitarios, ya que las agendas pueden cambiar mucho cada cuatro años. Esto dificulta la aplicación de cambios políticos que pueden tardar años en que se lleven a cabo por completo o que podrían percibirse como impopulares y, como resultado, limitan las posibilidades de que un sucesor con ideas afines sea elegido.

De hecho, siempre existe la probabilidad de que se produzcan cambios políticos importantes en cada cuatrienio. En los discursos populistas se pueden hacer promesas para atraer votos de grupos específicos dentro de la universidad. Si se llevan a cabo, algunos de estos compromisos pueden poner en peligro la estabilidad financiera de la universidad o interrumpir iniciativas importantes.

Marcelo Knobel es ex rector de la Universidad Estatal de Campinas (Unicamp) y profesor en el Instituto de Física Gleb Wataghin, Unicamp, Brasil. Correo electrónico: knobel@ifj.unicamp.

Descargo de responsabilidad: El autor ha participado dos veces en el proceso electoral.

El período de campaña otorga a los candidatos una comprensión más completa de los problemas que enfrentan los diferentes sectores. La participación del personal y los estudiantes garantiza que todos los sectores se involucren activamente en el proceso y tengan la oportunidad de expresar sus inquietudes. Los candidatos deben desarrollar su plan de acción con anticipación y los debates ayudan a fortalecerlo.

En términos generales, la administración de las universidades públicas en Brasil (y América Latina) tiene mucho por mejorar, pero tiene elementos valiosos que deben conservarse. Un mejor sistema podría considerar las prácticas realizadas en otros lugares para identificar un liderazgo universitario, incluidos los comités de selección para buscar profesionales calificados dentro o fuera de la universidad. También podría garantizar una participación más general de diferentes sectores de la sociedad. Esto debilitaría el patrón de promesas, expectativas y "devolución de favores" después de la campaña, lo que podría comprometer los planes de acción. Por otro lado, la participación de toda la comunidad universitaria en la elección, así como los profundos debates durante la campaña son prácticas saludables que deben preservarse en un sistema de administración mejorado, que en última instancia apoyará el rol de la universidad como bien público. ▲

Demasiadas personas quedan marginadas: la importancia crucial de la EFTP

Ellen Hazelkorn

Abstracto

¿Nos hemos preocupado de las personas que no asisten al instituto o a la universidad como las que sí lo hacen? Las suposiciones de que la masificación, por sí sola, brindaría oportunidades para todos, están siendo cuestionadas. Se reconoce cada vez más que los institutos técnicos, de formación técnica y profesional y los politécnicos desempeñan un rol indispensable en la educación para los mayores de 18 años. Muchos países están replanteando el debate político en torno a la educación terciaria, incluyendo la formal, no formal, de "segunda oportunidad" y de por vida.

En las últimas décadas, hemos presenciado el logro político del aumento de jóvenes que asisten y completan con éxito su educación superior. Según Education at a Glance 2020, en los países de la OCDE, 45% de las personas de 25 a 34 años han participado en la educación superior, en comparación con solo el 28,4% de las personas de 55 a 64 años, aunque varía por país. Es probable que aumente al 49% en los próximos años. A pesar de los costos de la participación, las personas con un título de educación superior obtienen mejores resultados en el mercado laboral y en sus oportunidades de vida a largo plazo. Sin embargo, ¿qué pasa con el otro 50%? ¿Hemos prestado atención a las personas que no asisten a la universidad?

La hiperglobalización, el cambio demográfico, la crisis climática y la revolución tecnológica, además de los cambios por la pandemia del COVID-19, están remodelando en gran medida el mundo laboral y cómo y dónde vivimos. Además del adagio de que la gente estará en trabajos que ni siquiera conocemos ahora, la mano de obra en sí se volverá más diversa, con una mayor variedad de edades, más mujeres y con más diversidad étnica. Según el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP), las habilidades superiores constituirán el 41% de la combinación de habilidades requeridas para el año 2030 y para casi el 45% de los trabajos será necesario contar con habilidades de nivel medio. Sin embargo, en promedio en los países de la OCDE, casi el 39% de los jóvenes de 25 a 29 años están clasificados como "ninis": ni estudian ni trabajan.

Estas novedades, y el aumento del populismo y el malestar social, están obligando a los legisladores a enfocarse en las debilidades de larga data de sus sistemas de educación y formación. Las suposiciones de que la masificación por sí sola brindaría oportunidades para todos con mecanismos para la inclusión y la movilidad sociales están siendo cuestionadas, y ahora se considera que las rutas de entrada tienen la misma