

FACTORES ESTRUCTURALES E INDIVIDUALES DEL RETRASO DE LOS ASCENSOS. LA SITUACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES

José E. Torres P. y Elizabeth Torres R.
Instituto de Investigaciones Económicas.
Universidad de Los Andes.

INTRODUCCIÓN

El tránsito de los profesores universitarios a través de las diferentes categorías del escalafón les exige la elaboración de trabajos especiales de ascenso, los cuales deben ser presentados a intervalos variables, relativamente holgados. El lapso mínimo pautado por la Ley de Universidades vigente para que los profesores asciendan, es de quince años¹. Por cada ascenso los profesores reciben un incremento salarial. La elaboración de estos trabajos de ascenso no constituye, con las excepciones de rigor, una exigencia de alto nivel de desempeño. Existe, no obstante, un factor desestimulante, representado por el temor que sienten numerosos profesores ante la eventual descalificación de sus trabajos de ascenso, por razones atinentes, en algunos casos, precisamente, a simpatías y antipatías alimentadas por expresiones particularistas de la solidaridad y en otros al rigor de las evaluaciones.

Las condiciones antes referidas, a la par sanción legal y facilitación para su presentación, fundan la expectativa de que haya una baja proporción de profesores que presentasen retrasos en sus ascensos. No obstante, las elaboraciones que hemos hecho de tres momentos de la información de la base de datos construida por la Oficina de Asuntos Profesorales de la Universidad de Los Andes, muestra consistentemente el fenómeno de retraso en la presentación de los trabajos de ascenso de los profesores de ésta. El tercer corte en el tratamiento de estos datos, el cual comprende hasta el primer trimestre de 1996, incluye los cambios producidos por la aplicación de la interpretación hecha por el Consejo Universitario de las "Normas Sobre el Escalafón del Personal Docente y de Investigación de las Universidades Nacionales"².

La cantidad tan grande de profesores que se actualizó en sus ascensos hasta el 25 de octubre de 1995, fecha de vencimiento de la aplicación de las Normas del C.N.U. corrobora la evidencia que ofrecemos acerca de la extensión del fenómeno del retraso en la presentación de los trabajos de ascenso entre los profesores de la Universidad de Los Andes³. Tan masiva actualización ha sido posible gracias al *vacatio legis* otorgado.

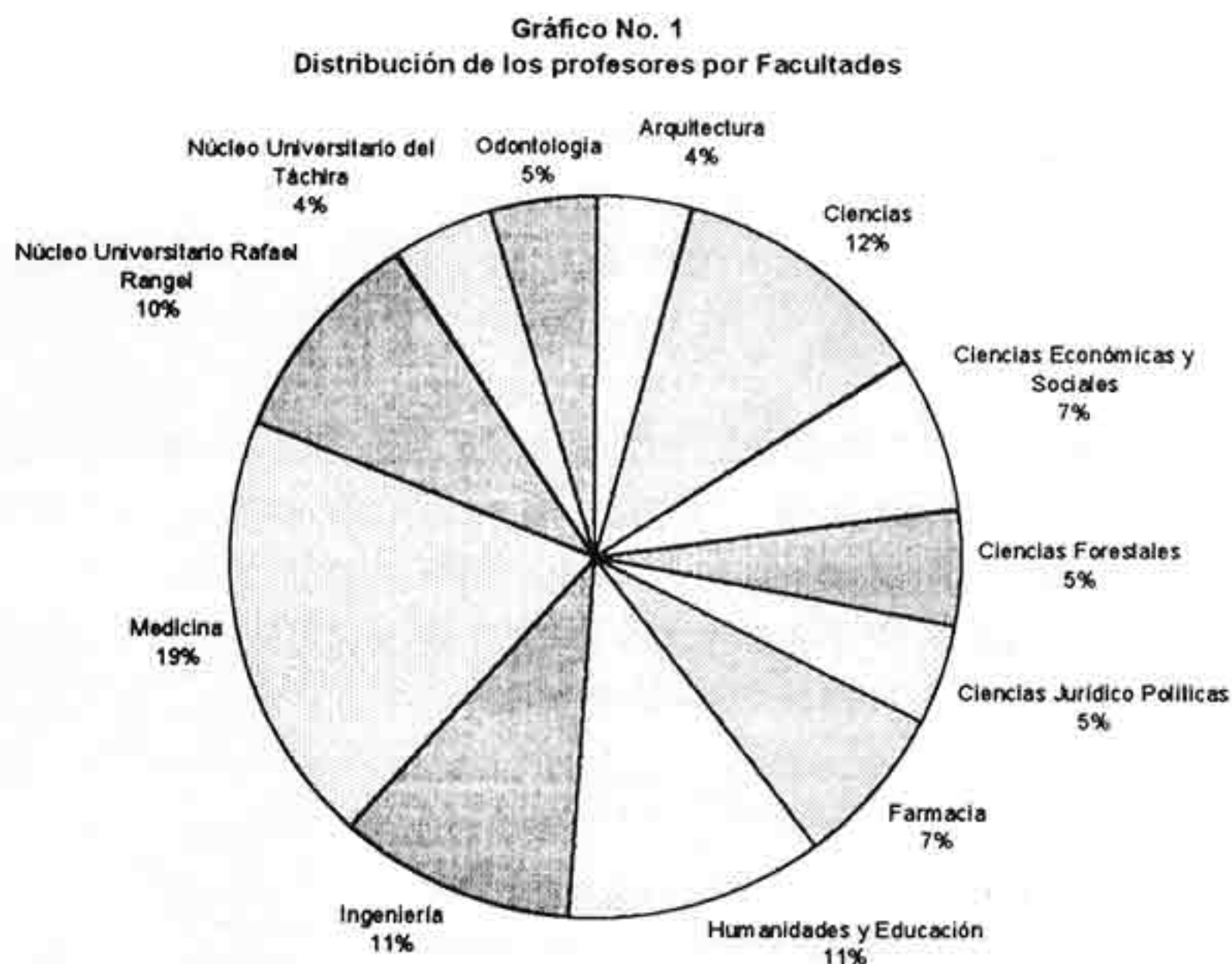
Si bien esta cifra es impactante por su peso relativo (18%) en el conjunto de los profesores ordinarios de la Universidad, la misma no agota, de acuerdo a los resultados de nuestro análisis, el número de éstos incursos en el incumplimiento de las disposiciones sobre los lapsos para la presentación de sus trabajos de ascenso⁴. En efecto, un contingente importante de profesores con retrasos en sus ascensos, y quienes tenían la posibilidad de acogerse a la moratoria otorgada no pudieron aprovechar dicha oportunidad, por razones que trataremos de establecer en un estudio en curso. Una de tales razones, si bien no la suponemos como la más importante, pudo haber sido la falta de información oportuna⁵.

CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN

La suma total de los profesores ordinarios de la Universidad de Los Andes, al ser separados los contratados y los auxiliares docentes, pero manteniendo a los becarios y a los jubilados, es de 2.667. La Facultad que cuenta con el mayor número de profesores es la de Medicina, con 536, equivalentes al 19,3% del total de la Universidad. La segunda posición la ostenta la Facultad de Ciencias, cuya plantilla profesoral es de 320 (12%). La distribución por sexo del profesorado presenta un marcado predominio de los varones (66%). En general, las cinco Facultades que cuentan con las cifras más elevadas de profesores son, en orden de importancia, las de Medicina, Ciencias, Humanidades, Ingeniería, Núcleo Universitario Rafael Rangel y Farmacia.

De acuerdo al número de profesores por Facultades, la Universidad de Los Andes ha dejado de ser representativa del modelo tradicional en términos del peso de las carreras típicas de éste. En efecto, no son las de Medicina, Derecho e Ingeniería las Facultades que dominan los tres primeros lugares por el peso de

sus plantillas profesoras. La escala que se presenta en términos de éste criterio es el de un modelo o patrón mixto de ciencias de la salud, ciencias físico-naturales y ciencias sociales y humanísticas (Gráfico Nº 1).

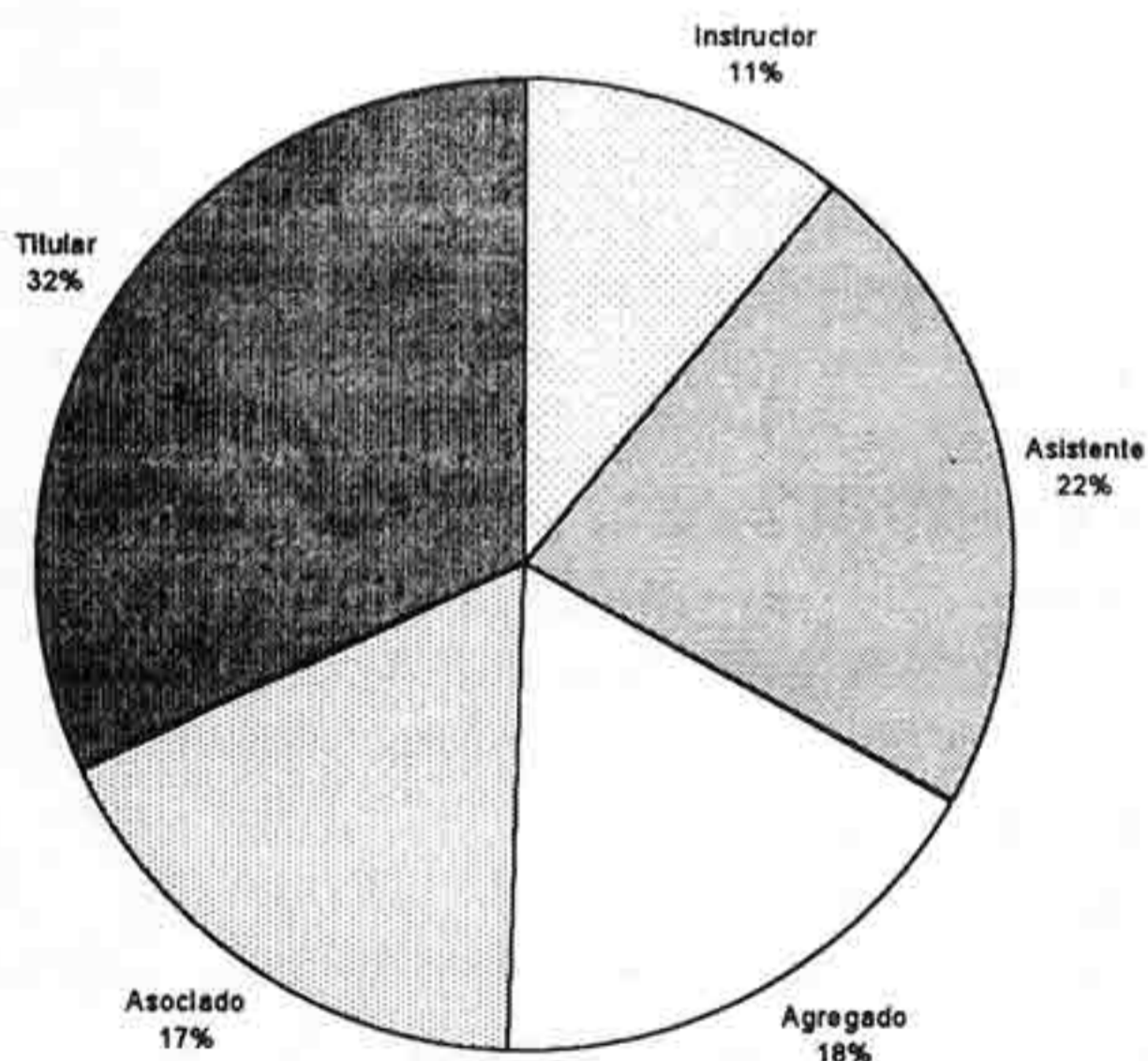


La Facultad de Ciencias, que si bien no tiene una participación equivalente en términos de su matrícula estudiantil a la del número de sus profesores, ingresó al sitial de las tres grandes, al desplazar a dos de las Facultades tradicionales, Derecho e Ingeniería, en base a su legitimación como oferente de servicios docentes que demandaba el llamado “Ciclo Básico”, durante el período de la masificación de la matrícula universitaria. Esta Facultad, si bien fundamentó el crecimiento de su profesorado en la función docente, concebida como responsabilidad del “investigador que enseña”⁶ cumple actualmente una actividad de enseñanza menos intensa, tanto por la baja demanda estudiantil para las carreras científicas, como por la eliminación del “Ciclo Básico”. Existen al respecto, sin embargo, variaciones en el peso de las obligaciones de docencia entre sus Departamentos. En virtud de la menor presión matricular sus profesores pueden dedicarse más intensamente a las actividades de investigación, así como tienen también más posibilidades de dedicarse a la realización de cursos de post-grado.

El predominio de la “dedicación exclusiva” (85%) entre el profesorado de la Universidad, beneficio éste que se otorga con el propósito de que los profesores se concentren en sus actividades académicas, es indicio de una óptima asignación de tiempo para el cumplimiento de los fines institucionales. Prácticamente todos los profesores que no ejercen actividades profesionales libres, dadas las características de la base económica de la ciudad de Mérida, reciben la compensación salarial pautada en la normativa de la dedicación exclusiva. Ha adquirido así ésta la connotación, en última instancia, de un aumento salarial indirecto.

La carga de docencia relativamente moderada, admitidas las excepciones de rigor, y la presencia del fenómeno del retraso en la presentación de los trabajos de ascenso, pareciera indicar que no existe una asociación necesaria entre el régimen de dedicación exclusiva y la productividad académica.

Gráfico No.2
Distribución de profesores por Categorías



El mayor peso relativo de las profesoras en las categorías de instructor y asistente, si bien pequeño, 5,3% y 3%, respectivamente, es indicativo, o bien de la incorporación de un

mayor número de mujeres recientemente, o de un retraso relativamente mayor de éstas en la presentación de sus trabajos de ascenso.

Según la distribución de los profesores en el escalafón, se advierte que más de la mitad pertenecen a las tres categorías más bajas, correspondientes a la etapa propia de la formación de cuarto nivel (Gráfico N° 2). La U.L.A. presenta de esta manera una composición profesoral de elevada demanda de capacitación, aunque de un alto potencial como capital humano, de recibir este conjunto de profesores la formación requerida. Este reto de la formación de la plantilla profesoral es más acuciante en las facultades en las que su composición está dominada por las categorías de Instructor, Asistente y Agregado. Efectivamente, esta composición académica presenta variaciones inter-facultades. Así mientras Medicina ocupa la primera posición por su número de profesores, indistintamente de las categorías del escalafón, otras Facultades como el NURR, NUTA, Ciencias e Ingeniería, tienen sus mayores concentraciones de profesores en las categorías más bajas.

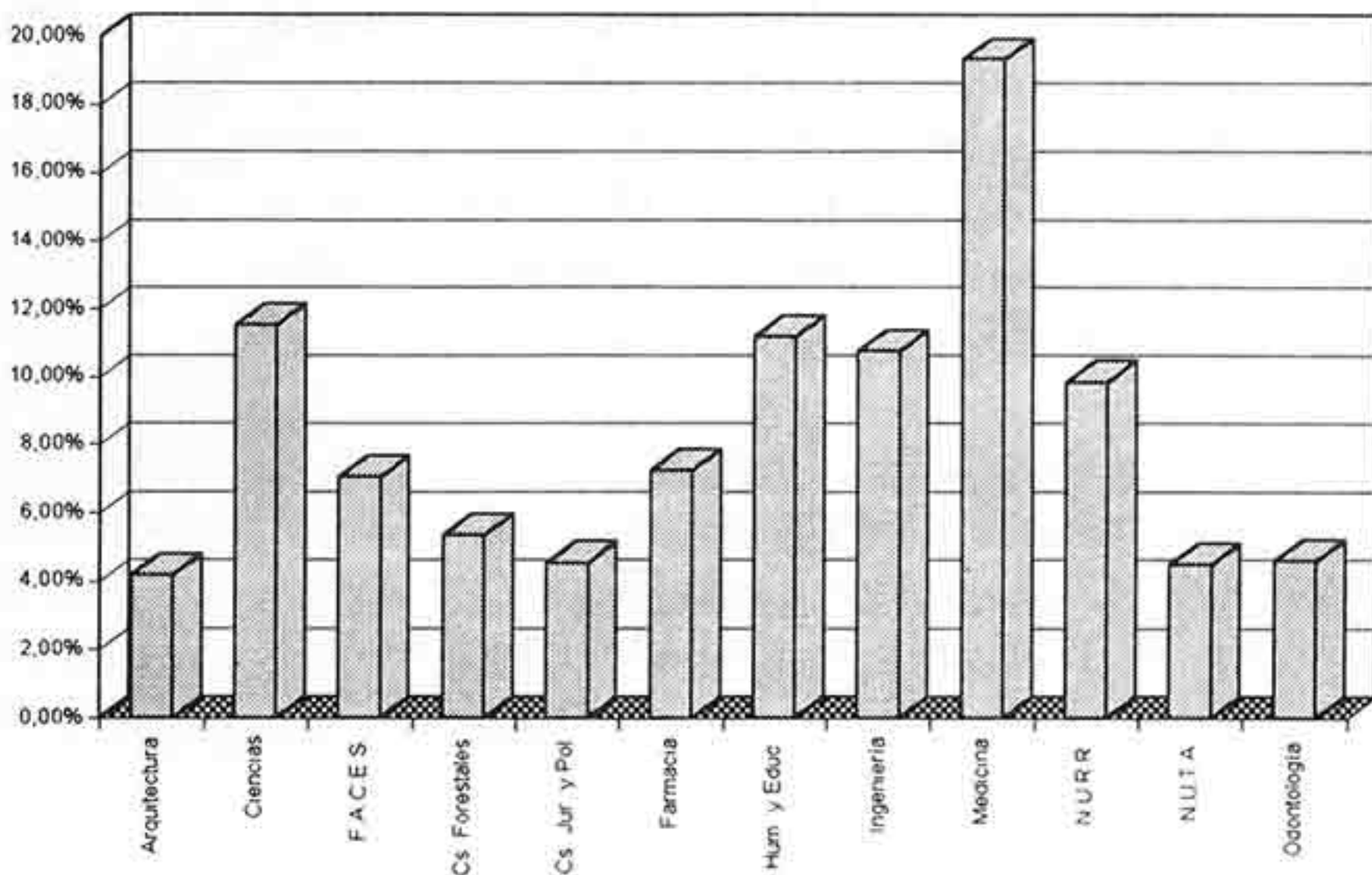


Gráfico No.3 Distribución por facultades de los profesores retrasados mas de 5 años

Es necesario advertir que el porcentaje de profesores titulares no responde a un proceso de madurez institucional, sino que es debido a una decisión que permitió, a quienes estaban retrasados, actualizarse en sus ascensos sin perder los años de antigüedad.

EL FENÓMENO DEL RETRASO

Hemos determinado la magnitud del retraso global de cada profesor en términos comparativos entre el tiempo transcurrido desde el año de su adscripción institucional hasta 1995, con el tiempo pautado de permanencia para las categorías que haya alcanzado en el escalafón. En virtud de que el tiempo de retraso lo hemos calculado con respecto a 1995, salvo para el caso de los Titulares, cuya fecha de ascenso sí es proporcionada por la base de datos, quedan sin ser establecidos los casos de retrasos normalizados en períodos anteriores.

El retraso en el cumplimiento de la obligación de ascender está presente en todas las categorías del escalafón. El cálculo de las cifras de los profesores que han ascendido en los lapsos pautados, en base al número de años de permanencia mínima para cada una de las categorías del escalafón, muestra resultados inferiores al 30%. Las facultades con mayores porcentajes de sus profesores retrasados (cinco años o más en sus ascensos) son las de Arquitectura (59,5%), Medicina (39,7%), Núcleo universitario Rafael Rangel (38,8%), Ciencias Forestales (32,4%) y Ciencias (30,3%) (Gráfico N° 3).

En base a nuestros cálculos hemos determinado, sobre el total de profesores por categorías, que son las correspondientes a las de Asistente (41,2%), Agregado (59,4%) y Asociado (36,9%), las que presentan los porcentajes más elevados de retrasos mayores de cinco años en la presentación de los trabajos de ascenso (Gráfico N° 4).

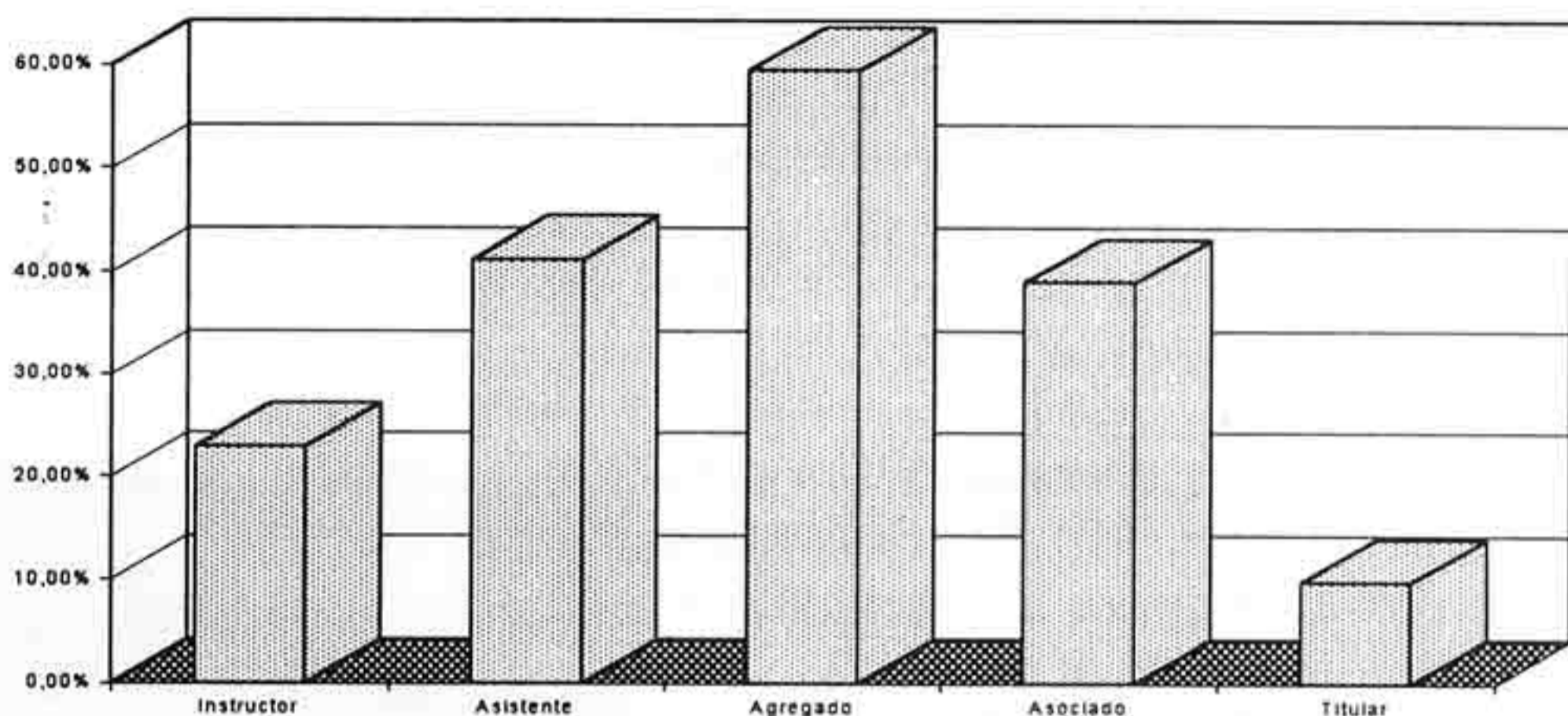


Gráfico No. 4 Distribución por Categoría de los profesores retrasados más de 5 años

Al considerar la situación de retraso por facultades, sin referencia a su duración (Gráfico N° 5), se nos revela que las cinco con mayores porcentajes de profesores retrasados en la presentación de sus trabajos de ascenso, o que han ascendido con algún retraso, son las de Arquitectura (76,7%), Núcleo Universitario Rafael Rangel (69,2%), Núcleo Universitario del Táchira (58,8%), Ciencias Forestales (54,7%) y Medicina (54,4%). En cuanto a las categorías, las que muestran mayores porcentajes de profesores con algún retardo en presentar sus trabajos de ascenso, indistintamente de su duración (Gráfico N° 6), son las de Agregado (75,4%) y Asociado (73,2%)⁷.

En virtud de que el tiempo de retraso lo hemos calculado con respecto a 1995, salvo para la categoría de los Titulares cuya fecha de ascenso sí es proporcionada por la base de datos, quedan sin ser establecidos los casos de profesores en situación de retraso y que la hubiesen normalizado períodos anteriores.

FACTORES ESTRUCTURALES Y DE DESEMPEÑO: ENSAYO INTERPRETATIVO

El fenómeno del retraso de los profesores en la presentación de sus trabajos de ascenso que estamos analizando, puede ser interpretado como la inter-influencia de factores de

naturaleza estructural o social y de comportamientos individuales, de acuerdo a la perspectiva "realista" (Pawson, 1989; 1995). Esta estructura conceptual que presentamos aquí será objeto de prueba en un estudio actualmente en curso, en base a una muestra aleatoria estratificada por facultades de los profesores ordinarios de la Universidad de Los Andes.

Entre los factores de orden estructural cabría destacar (I) la laxitud normativa, (II) la discontinuidad de la tarea, (III) la modalidad en uso para la presentación de los trabajos de ascenso, (IV) el predominio de la docencia como objetivo de la organización y (V), hasta hace poco tiempo, la gratificación económica insignificante por cada ascenso⁸. A este conjunto de proposiciones de carácter general, especie de hipótesis folk, para las cuales, sin embargo, se cuenta con referentes empíricos en el funcionamiento y en el proceso de toma de decisiones de la organización, debemos añadir otras de naturaleza más específica u objetiva, como son, (vi) la carga horaria de docencia, (VII) cumplimiento de obligaciones administrativas, (VIII) ejercicio profesional privado, y (IX) realización de estudios de post-grado.

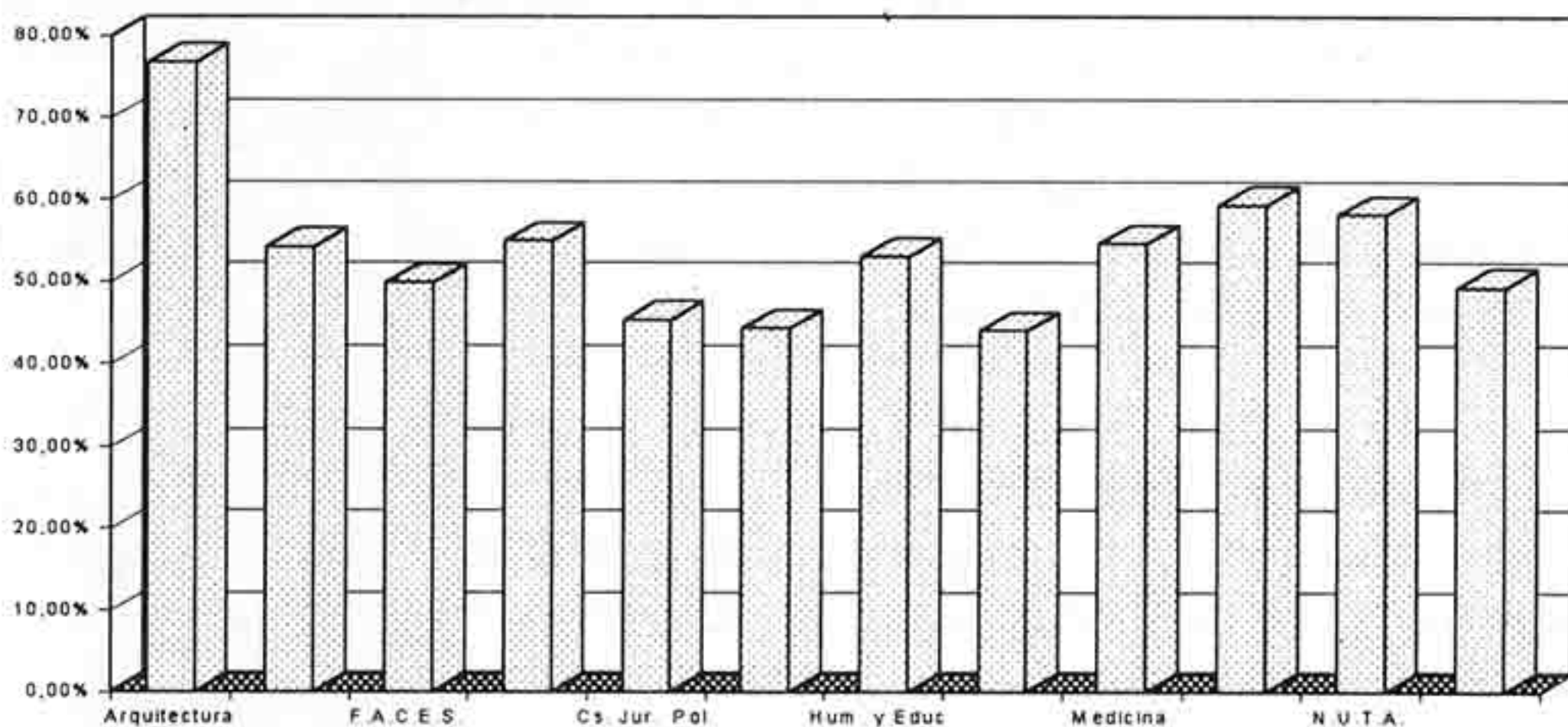


Gráfico No. 5 Distribución por Facultades de los profesores que han presentado algún retraso en sus ascensos.

Atribuible a la laxitud normativa, se podría añadir también como factor, la práctica de un cierto número de profesores que desatienden su rol académico en favor de hacer carrera en el desempeño de cargos administrativos, o funciones de gobierno universitario⁹.

Los factores individuales o de comportamiento están referidos fundamentalmente al (I) nivel académico de los profesores y (II) a su experiencia en investigación.

Una evidencia, por de más contundente, de laxitud normativa es la inobservancia continuada de la exigencia a los profesores de presentar sus trabajos de ascenso en los lapsos pautados para cada categoría. Esta permisividad se traduce, precisamente, en una de las razones de los retrasos¹⁰. Ejemplos adicionales de que tal laxitud es una práctica engarzada en la malla organizacional, son proporcionados por la decisión tomada en 1977 para facilitar la adscripción en la condición de ordinarios a un numeroso grupo de profesores contratados¹¹, y por la aplicación dada en 1995 a las "Normas" aprobadas por el C.N.U. para reglamentar los ascensos de los profesores¹². Un caso muy revelador de la situación descrita, pero a nivel de una Facultad específica, fue analizado por Hanes de Acevedo (1987).

Mediante la primera de las decisiones referidas en el párrafo anterior, se legitimó una modalidad para obviar el cumplimiento de lo pautado en la Ley de Universidades sobre el ingreso de profesores ordinarios en categorías superiores a la de Instructor (Artículo 91). La segunda sancionó, al amparo del *vacatio legis*, un cumplimiento acomodaticio de las "Normas", particularmente de sus Artículos 4, 5 y 6.

El carácter discontinuo del cumplimiento de la obligación de la presentación de los ascensos está establecido por la propia Ley de Universidades, por lo que los profesores se hallan exentos de producir resultados publicables regularmente. La modalidad usual de presentación de los trabajos de ascenso, propiciada por la tradición más que por la normativa, favorece los informes extensos, con menoscabo de la publicación de artículos. El tipo de trabajo extenso es más compatible con el estilo de divulgación de resultados de las facultades del área de ciencias sociales y humanísticas, mientras que resultaría menos cónsono con el de las facultades correspondientes a las áreas Biomédica y de las ciencias y tecnologías. En base a este factor, cabría esperar menores proporciones de profesores retrasados en sus ascensos en las primeras que en las segundas.

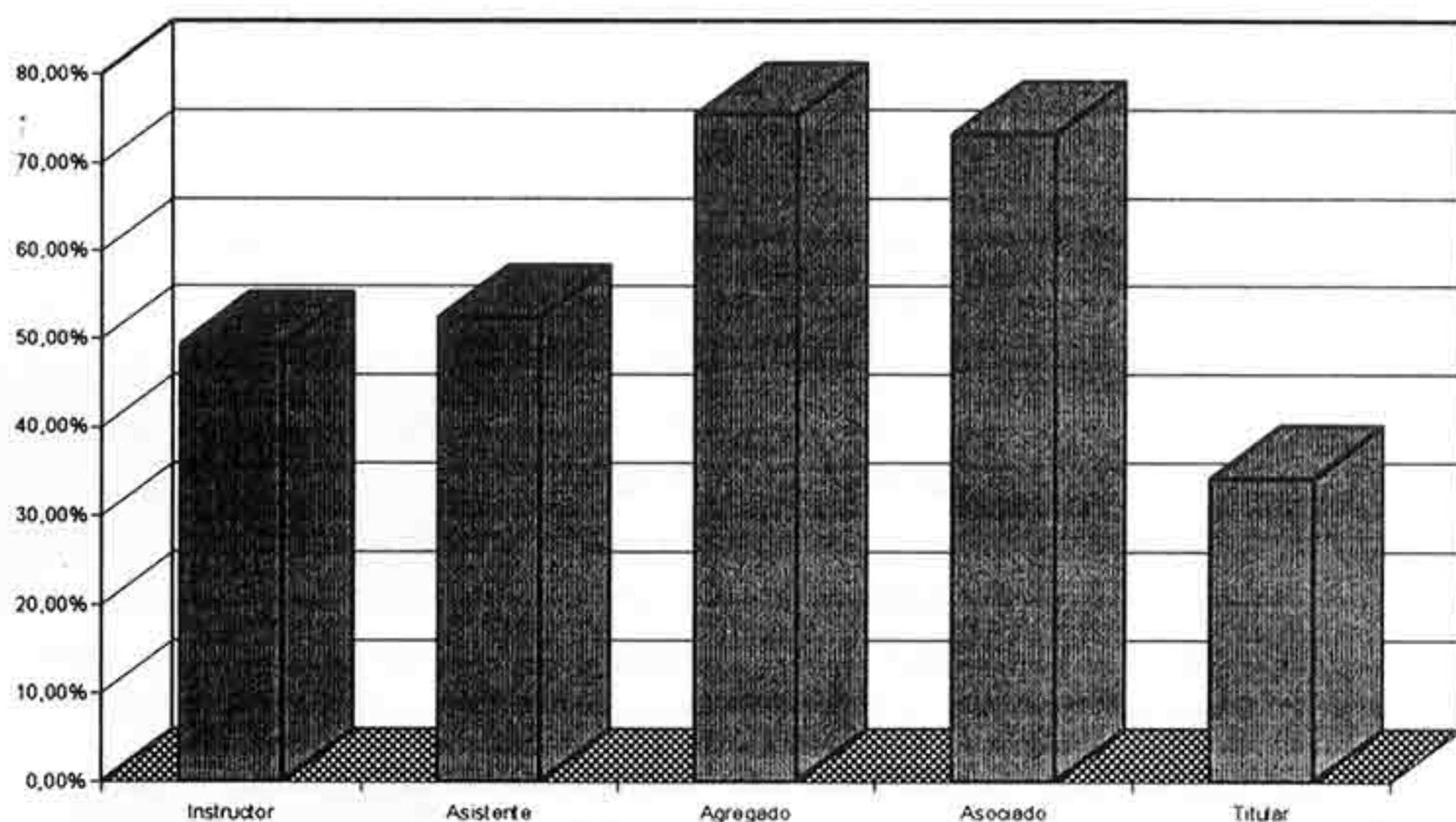


Gráfico No.6 Distribución por Categorías de los profesores que han presentado algún retraso en sus ascensos.

La orientación predominante de nuestra Universidad hacia las funciones de docencia es ampliamente conocida, por lo que es innecesario documentarla aquí. Es así mismo de aceptación generalizada, en base a la experiencia existente al respecto, que el rendimiento satisfactorio de la actividad de investigación es afectado por la sobrecarga de horas de docencia¹³, así como por el desempeño de funciones administrativas. El ejercicio profesional libre, por otra parte, está asociado en la Facultad de Medicina, y en menor grado en otras (Odontología, Ingeniería, Derecho, Farmacia, Arquitectura), al retraso de los ascensos de algunos de sus profesores.

Ocurre, además, que durante la realización de sus estudios de postgrado un número apreciable de profesores se retrasan en la elaboración de sus trabajos de ascenso, si bien sus tesis de grado pueden ser presentadas para tal objeto.

El incumplimiento de los ascensos dentro de los lapsos establecidos, guarda también relación tanto con el nivel académico (estudios de postgrado, o no), como con la experiencia de investigación de los profesores¹⁴.

Finalmente, cabe interpretar el retraso como fenómeno de desviación social circunscrito a un contexto en el cual un grupo de actores, o una tendencia, no han podido “traducir”, según la interpretación de Callon y Latour (1981), los valores académicos en una macro estructura. Por el contrario, una fuerza fundada en orientaciones populistas, clientelares y de solidaridad grupal se ha conformado en macro actor determinante. Con la salvedad, sin embargo, que tal tendencia no reviste, como se esperaría en el planteamiento de los autores citados, el carácter de un programa, aunque está presente como un mecanismo de presión en el transfondo de la toma de decisiones.

NOTAS:

¹ Los períodos de permanencia son los siguientes: 2 años Instructor y 4 Asistente (Art. 94); 4 Agregado (Art. 95); y 5 Asociado (Art. 96), antes del ascenso a Titular.

² Gaceta Oficial de la República de Venezuela, jueves 11 de mayo de 1995. República de Venezuela. Consejo Nacional de Universidades. Secretariado Permanente, Nro. 16, Caracas, 03 de mayo de 1995.

³ Tal situación podría ser tenida como evidencia de que el profesorado universitario está compuesto en gran medida por el “borroso y extenso grupo intermedio” (Vessuri, 1996), el cual tendría que ser estimulado a fin de superar su bajo nivel de productividad básica.

⁴ Tan masiva presentación de trabajos de ascenso, conformada por más de 500 profesores, no habría tenido lugar de haber estado en vigencia plena el Artículo 4 de las “Normas”, el cual reza: “ Artículo 4.- Los años de servicios requeridos por la Ley de Universidades, en cada categoría del escalafón, deben cumplirse separada y sucesivamente. El tiempo transcurrido en exceso en alguna categoría no se computará como años de servicio para ascender en la categoría inmediata superior, ni constituirá méritos para el ascenso”.

⁵ Es necesario aclarar que una cierta cantidad de profesores, del total de los que presentaron sus trabajos de ascenso dentro del término de los 90 días *del vacatio legis*, estuvo constituida por aquéllos a quienes les correspondió presentarlos en los lapsos legales pautados.

⁶ Ver Gíl Arnao, Francisco y Eldrys R. de Gíl, *Frontera*, 9-7-1995, p.7A.

⁷ Este fenómeno puede deberse, en el caso de los Asociados, a un represamiento producido por el requisito legal del nivel de doctorado para poder optar al ascenso a las categorías de Asociado y Titular.

⁸ Los aumentos de sueldos logrados mediante las acciones gremiales han aliviado probablemente el apremio económico de los profesores por ascender. A este respecto es oportuno citar a Machado-Allinson (1996), quien señala como uno de los factores que han incidido en la baja productividad de los profesores de la U.C.V., "la creación de un clima de desestímulo a la carrera académica provocado por las normas de homologación salarial sin atención a la homologación académica."

⁹ Esta situación podría asimilarse a la respuesta "innovadora", en el sentido Mertoniano. Véase Robert K. Merton (1972): **Teoría y Estructuras Sociales**.

¹⁰ Esta situación no es extensible a la productividad de los profesores dedicados a la investigación. La productividad de éstos es equiparable, particularmente en algunas especialidades, a la correspondiente a investigadores del exterior. Tal se desprende de la comparación, no sistemática, de los valores promedio de producción de investigadores de la U.L.A. y los presentados por Skea y Martin (1992).

¹¹ "Decisiones del Consejo Universitario Sobre los Profesores Contratados. Medidas Transitorias y de Excepción". Consejo Universitario de la Universidad de Los Andes, Mérida. 1977.

¹² **Normas sobre el Escalafón del Personal Docente y de Investigación de las Universidades Nacionales**. Consejo Nacional de Universidades. Secretariado permanente, Nro. 16. Caracas, 03 de Mayo de 1995.

¹³ No podemos ofrecer en esta oportunidad cifras sobre la proporción de alumnos a profesores, la cual varía según las distintas facultades. Sin embargo, en un trabajo realizado sobre la Facultad de Ciencias (Torres, 1993), se encontró que los profesores de productividad científica elevada, en términos de artículos y ponencias, tenían también participación activa en responsabilidades docentes.

¹⁴ La relación entre nivel académico y productividad científica ha sido ampliamente documentada en la literatura, entre otros, por Stankiewicz (1979; 1980). Torres (1981; 1987) encontró resultados que corroboran esta relación para el caso de la Universidad de Los Andes.

BIBLIOGRAFIA:

HANES DE ACEVEDO, Retzene

1987: **La Evasión del Conflicto en la Universidad Venezolana: Estudio de un Caso.** Trabajo presentado ante la Latin American And Caribbean Regional Conference on the Sociology of Education. Caracas, Venezuela.

MERTON, Robert K.

1972: **Teoría y Estructura Sociales.** México, Fondo de Cultura Económica.

PAWSON, Ray

1989: **A measure for measures. A manifesto for empirical sociology.** Londres, Routledge & Kegan Paul.

1995: *Quality and Quantity, Agency and Structure, Mechanisms and Contexts, Dons and Cons,* **Bulletin de Méthodologie Sociologique**, 47 (June): 5-48.

SKEA, James E. F., Ben R. MARTIN and E. Nigel LING

1992: *Assessing University Departments: Some Problems and Partial Solutions.* Science Policy and Research Evaluation Group. Science Policy and Research Unit, University of Sussex. **Paper presented at the Joint EC-Leiden Conference on Science and Technology Indicators, Leiden, October 1991.**

STANKIEWICZ, Rikard

1979: *The Effects of leadership on the relationship between the size of research groups and their scientific performance,* **R&D Management**, 9, September. Special issue (Reprinted).

1980: **Leadership & the Performance of Research Groups,** Research Policy Institute, University of Lund.

1993: *La Facultad de Ciencias de la Universidad de Los Andes: Su producción durante el período 1985-1987.* XLIII Convención Anual de Asovac, Mérida.

TORRES P., José E.

1981: **Nivel académico y productividad: Análisis de los currículos de un grupo de profesores universitarios.** FACES, I.I.E.S., Mérida. (Mimeo).

RESUMEN:

El sistema de promoción de los profesores universitarios, previsto para ser completado en 15 años, consagrado en la Ley de Universidades vigente, contempla las categorías de Instructor, Asistente, Agregado, Asociado y Titular. El factor de coerción legal para el cumplimiento de los ascensos consecutivamente es reforzado por los aumentos de sueldo correspondientes; no obstante un porcentaje apreciable de profesores se retrasa en el cumplimiento de esta obligación. Tales retrasos presentan variabilidad, tanto por facultades como por categorías. Hemos utilizado para nuestro análisis la base de datos de la Oficina de Asuntos Profesorales (O.A.P.) de la Universidad de Los Andes, en su versión correspondiente al mes de marzo de 1996, aunque procesamos otras dos versiones anteriores, a partir de 1993. La situación de retraso la hemos establecido en términos comparativos entre el tiempo transcurrido desde el año de la adscripción institucional como profesores ordinarios, hasta 1995; y el número de años de permanencia pautados para cada categoría. Proponemos para interpretar nuestros resultados una estructura conceptual derivada de la perspectiva "realista" (Pawson, 1989; 1995), la cual hemos sometido a prueba en un estudio actualmente en curso en base a una muestra aleatoria de profesores, estratificada por facultades, de la Universidad de Los Andes. Esta estructura conceptual postula que en la generación del fenómeno del retraso en la presentación de los trabajos de ascenso inciden factores de desempeño (individuales) y estructurales (sociales).

Palabras claves: Universidad de Los Andes, escalafón, trabajos de ascenso.

ABSTRACT

The system of promotion for university lectures according to current university law envisages the ranks of Instructor, Asistente, Agregado, Asociado and Titular. The lecturer's career, from Instructor to Titular, is supposed to be completed in 15 years. The factor of legal constraint to ascend the ladder according to the time scale established for each promotion is reinforced by the corresponding salary increases. In spite of legal constraint, economic incentive, easy intervals for presenting promotion theses and quite lenient standards in evaluating them, a considerable percentage of lecturers delay fulfilling this obligation. These delays are variable according both to faculty and to rank. We used for our analysis the data base of the Oficina de Asuntos Profesorales (OAP) of the Universidad de Los Andes, March 1996 version, though we also processed two previous versions, starting in 1993. We established the delay in terms of a comparison between the length of time from joining the institution as tenured lecturers, up to 1995, and the numbers of years lecturers are expected to remain at each level. We propose for the interpretation of our results a conceptual structure derived from the "realist" perspective (Pawson, 1989, 1995), which we have tested in a current study of a random sample of lecturers, stratified according to faculty, of this university. This conceptual structure postulates that the delay in presentation of promotion theses arises both from individual (commitment) and structural (social) factors.

Key words: Universidad de Los Andes, lecturers, promotion.