La Carrera Académica Universitaria. Una Propuesta Necesaria.

Walter Bishop
Universidad de Los Andes

Esta propuesta intenta señalar algunos aspectos operativos de cómo, a nuestro juicio, debería orientarse la carrera académica en las universidades nacionales públicas no experimentales. No creemos posible, ni conveniente, intentar en este momento tratar de diseñar una carrera académica con bases comunes para los profesores que trabajan en otras instituciones de educación superior pues sus fines son diferentes.

La complejidad de un sistema de educación superior y las posibles soluciones para armonizar sus partes u orientar su constante superación son analizadas de manera excelente en un dossier del CENDES titulado La Educación Superior en Venezuela: Debate en la Transición, publicado en el número 37 de Cuadernos del CENDES (Añ 15. Segunda época, enero-abril 1998). Insisto en señalar que esta propuesta sólo podría servir para evaluar la carrera académica de los profesores que trabajan en una sección del sector de educación superior en las universidades públicas.

La evaluación de las instituciones de educación superior y de las universidades en particular, influirá de manera definitiva sobre el presupuesto universitario. El CNU y la OPSU se verán en la obligación de definir qué tipo de universidad se desea y cómo se impulsará su desarrollo

No escapará de este proceso la evaluación de los profesores universitarios y la misma influirá tanto en el ascenso en el escalafón como en el salario. Esta situación nos lleva a plantear la necesidad de discutir un modelo de carrera académica que contribuya con los fines de la universidad y estimule la vida académica del profesor universitario.

Para analizar el modelo de carrera digamos primero que cualquier modelo de este tipo debe ser claro, flexible y permitir la diversidad.

La universidad moderna debería estar centrada en la creación y la transmisión del conocimiento. Este objetivo se logra a través de la investigación y la docencia estrechamente unidas y ambas actividades vinculadas con el estudio de los problemas del país. De allí que sea necesario evaluar la investigación, la docencia y la extensión, ésta última entendida como la necesidad de hacer investigación y desarrollo en el campo tecnológico y social. El peso que se le dé en los diferentes baremos a estas actividades será sin duda diferente en cada institución pero, en estos baremos, el eje debe estar centrado en la investigación.

En este modelo no se evalúa la carrera administrativa o gerencial propia de Rectores, Decanos, Directores, Jefes, ni se incluye en él a los profesionales que hacen docencia en la universidad a tiempo convencional. Estos últimos no deben formar parte del claustro universitario y los primeros recibirán el sueldo básico y la prima correspondiente a su categoría (asociado o titular) mientras ocupen cargos directivos.

Si bien es cierto que la Ley de Universidades intenta vincular la investigación y la docencia al exigir que el trabajo de ascenso sea un trabajo de investigación y al señalar que para pasar de la categoría de asociado a titular es necesario el doctorado, en la práctica este objetivo no siempre se alcanza.

Es por esto que la carrera académica, tal como está diseñada en la Ley de Universidades, debe ser cambiada por una más exigente y mejor evaluada.

Es importante destacar además que este ascenso en el escalafón, centrado en el caso de las universidades nacionales en exigir un trabajo de ascenso cada cierto número de años, en general cada cuatro, se acompaña de un aumento homologado del sueldo y, después del primer ascenso de instructor a asistente, y con solo dos años de experiencia, se adquiere estabilidad definitiva hasta el momento de la jubilación.

Ante esta realidad proponemos un esquema diferente con evaluaciones cada tres años y con remuneración diferenciada según el resultado de estas evaluaciones periódicas.

La evaluación debería realizarse por un lado en la institución donde trabaja el profesor y por otra parte en una instancia nacional universitaria, pero externa a cada institución. La primera, la evaluación interna o institucional debería tener un peso igual a la externa.

La evaluación institucional es conveniente que sea realizada por los miembros de la unidad de adscripción del profesor, Cátedra o Departamento, Laboratorio, Centro o Instituto y por el organismo central que coordine la actividad de investigación y docencia. El CDCHT o su equivalente y el Consejo de Estudios de Postgrado serían los organismos más competentes.

El promedio de estas dos evaluaciones, la de la unidad de adscripción y la del organismo o dirección central de la universidad proporcionaría la evaluación interna o institucional.

Los baremos institucionales deberían evaluar la investigación vinculada con la docencia de pre o postgrado o la investigación vinculada a la extensión. En la carrera académica la investigación vinculada a la docencia o a la extensión debe ser el asunto central a evaluar. Insistimos que la carrera académica es sólo para los que quieran dedicarse a ella y consideran prioritario crear conocimiento y transmitirlo formando recursos humanos a nivel de pre y postgrado o investigando los problemas del país. Qué productos se deben evaluar y peso debe dársele a cada uno de ellos variará de acuerdo a los intereses y particularidades propias de cada institución.

La evaluación externa o nacional sería realizada por evaluadores elegidos por un Consejo Nacional integrado por un representante de cada uno de los organismos siguientes: CNU-OPSU, Núcleo de Vicerrectores Académicos, Núcleo de los CDCHT o Equivalentes y Núcleo de los Consejos de Estudios de Postgrado.

Este Consejo elaboraría cuatro baremos nacionales diferentes, uno en el cual se le daría mayor peso a la investigación y la docencia de postgrado, otro que evaluaría preferencialmente la investigación y la docencia de pregrado, otro la investigación y la extensión y un cuarto baremo que evaluaría las tres actividades (investigación, docencia y extensión). Cada profesor, conocidos los baremos nacionales, señalaría cual es el que mejor evalúa su trabajo.

El resultado de esta doble evaluación, interna o institucional y externa o nacional, permitiría ubicar a cada profesor, según el puntaje obtenido, en uno de tres niveles A, B o C.

Esta calificación tendría influencia sobre el sueldo y el ascenso en la carrera académica que sólo contemplaría tres categorías: asistente, asociado y titular.

Para ascender de asistente a asociado sería necesario haber obtenido A en dos períodos de tres años, no necesariamente consecutivos, y tener maestría o doctorado. Por el contrario, si estando en la categoría de asistente el profesor suma dos períodos con C debería retirarse.

La estabilidad recién se alcanzaría después de ascender a la categoría de asociado, donde luego de alcanzar tres calificaciones máximas pasaría a titular. Un profesor con buen rendimiento podría llegar a titular en 15 años.

Aunque el profesor obtendría estabilidad al llegar a la categoría de asociado su sueldo variaría de acuerdo con la evaluación periódica. El sueldo básico se otorgaría al nivel C y este sueldo se multiplicaría por 1.5 para el nivel B y por 3 para el nivel A. Igual variación se aplicaría a los profesores titulares.

En cuanto al tiempo de dedicación es conveniente considerar sólo dos modalidades, la de tiempo completo para aquellos que deseen hacer carrera académica y la de tiempo convencional para aquellos profesores que prefieren vincularse sólo parcialmente a la universidad y no hacer carrera académica.

Con respecto a los baremos hay varias experiencias en Venezuela vinculadas a la idea de premios o bonos pero no a la idea de una carrera académica. Estas experiencias pueden ser útiles si son mejoradas, reciben el apoyo del CNU y son puestas en manos de personas de alta solvencia académica y gran ecuanimidad.

Esta evaluación de cada profesor podría formar parte de la evaluación institucional la cual, como dijimos al principio, debería influir en el presupuesto asignado a cada universidad.

Cada universidad recibiría un presupuesto básico y otro variable. Este coeficiente variable podría representar hasta un 50% del presupuesto combinado y en el variable podría influir el número de los profesores calificados como A, o B por el Consejo Nacional sobre el total de profesores y profesionales que trabajan en la universidad. Otros indicadores podrían ser el número de alumnos de pregrado graduados cada año y el número de alumnos de postgrado graduados con tesis en relación con el número de profesores y profesionales. El peso que se daría a cada uno de estos indicadores debería ser señalado por el CNU. El Coeficiente Variable debería dar peso también a otros indicadores bien definidos y con metas fáciles de evaluar propuestos por las diferentes instituciones.

Esta propuesta sólo tiene una intención, insistir en la necesidad de una carrera académica universitaria bien evaluada y bien remunerada. Sabemos perfectamente que se trata de un tema político, por lo tanto importante y delicado. Justamente por eso debemos discutirlo.