

5. PROFESORES

Los profesores constituyen los agentes de primer orden para orientar los procesos de transformación de las IES; sin embargo, existe poca información sobre aspectos fundamentales de los mismos. Las demandas de instituciones masificadas, muchas de ellas orientadas sólo hacia la docencia y las bajas remuneraciones en una gran parte de las instituciones, son sólo algunos de los factores que están incidiendo en una vulnerabilidad de esta comunidad académica, cuyos alcances se desconocen. Lo anterior ocurre en momentos en que, por otro lado, se les está exigiendo actualización de su labor docente, mayor participación en la reformas de sus instituciones, y mayor énfasis en un tipo de docencia que no esté desvinculada de la producción de conocimientos.

Pues bien, no solamente no existen en la mayoría de los países de la región investigaciones significativas sobre aspectos relevantes, sino, más grave aún, se hace muy difícil disponer de información sobre los aspectos fundamentales de la condición y situación de los profesores, como se puede observar en los vacíos que reflejan los cuadros que representan esta dimensión. Especialmente esta situación es más grave para el caso de la información de las instituciones no universitarias, y sobre todo del sector privado.

Profesores por sectores y tipo de institución

En la región existe un total de cerca de 700 mil profesores, si se estima con los países que no reportaron información completa. De los 682 mil profesores reportados, un 72% pertenece al sector público; y, dentro de este sector, el 82% de los profesores están en las universidades.

Cuadro 5-1
Profesores por sectores y tipo de institución. Total regional. 1994

Tipo de institución	Sectores				Totales	
	Público		Privado		N°	%
	N°	%	N°	%		
Universidades	399.262	81.6	(b) 111.914	58.2	511.176	75.0
Otras IES	(a) 90.131	18.4	(c) 80.401	41.8	170.532	25.0
Totales	489.393	100	192.315	100	681.708	100

Fuente: Cuadro 20, Apéndice II

(a) Sin datos de: Chile, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Nicaragua, Uruguay

(b) Sin datos de: Argentina, Chile, Costa Rica, Guatemala, Rep. Dominicana

(c) Sin datos de: Chile, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, México, Paraguay, Rep. Dominicana, Uruguay

Tiempo de dedicación

En relación al tiempo de dedicación de los profesores por sectores público y privado se observa que si bien la proporción del tiempo convencional es parecida en ambos sectores; sin embargo, la proporción de tiempo completo es mayor en el sector público y, por el contrario, la proporción de medio tiempo es mayor en el sector privado.

Cuadro 5-2
Profesores: tiempo de dedicación por sector.
1994

Tiempo de dedicación	Sectores	
	Público	Privado
Completo	39.5	13.2
Medio	16.4	43.4
Convencional	44.1	43.4
Totales	100	100
	(N= 441.777) (a)	(N= 148.523) (b)

Fuente: Cuadro 21, Apéndice II

(a) Sin información: Bolivia, Ecuador, Guatemala, Paraguay, República Dominicana.

(b) Sin información: Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, Guatemala, Paraguay, Rep. Dominicana, Uruguay, Venezuela.

Nivel de formación

En cuanto al nivel de formación, sólo se obtuvieron datos para el sector público, especialmente de las universidades, y esta información sólo se consiguió para muy pocos países. Una observación interesante que resalta del cuadro siguiente es que Brasil -que es el país que despunta en cuanto al grado de desarrollo de su nivel de postgrados -como se pudo observar en el capítulo precedente- es a la vez el país que despunta en cuanto a los niveles de formación de sus profesores, ya que más del 75% de su personal tiene niveles de formación de postgrado. En el resto de los otros países, el nivel de preparación fundamental (casi 70%) es la licenciatura; ya que eli-

minando Brasil, los promedios totales cambian radicalmente, como se observa en el cuadro 5.3.

Cuadro 5-3
Proporciones de los Niveles de formación de los profesores.
Sector Público. (Diversos años: 1992-1994)

Países	Licenciatura y afines	Maestría o especialidad	Doctorado
Argentina (a)	61.5	26.3	12.0
Bolivia (b)	77.8	21.3	0.9
Brasil	22.4	55.2	22.4
Chile (c)	69.2	18.3	12.5
Colombia	72.2	25.6	2.2
Costa Rica	59.2	24.0	16.8
El Salvador (d)	64.0	10.8	25.2
México	67.8	28.7	3.5
R.Dominicana	74.5	23.2	2.3
Proporción regional	52.1	36.3	11.6
Proporción regional (sin Brasil)	69.0	25.6	5.6

Fuente: Cuadro 22, Apéndice II

(a) Sólo UBA

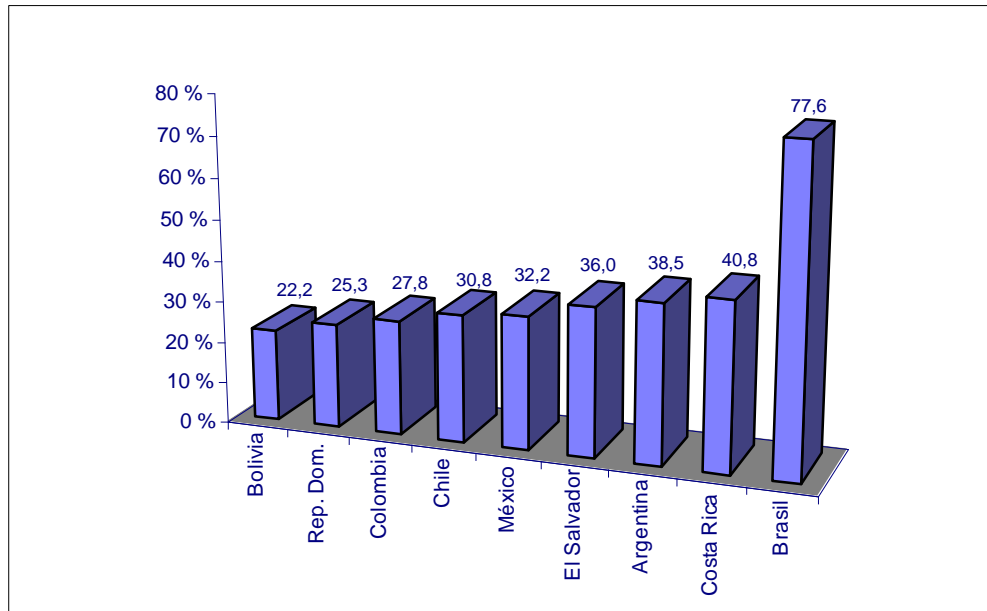
(b) Sólo Universidad Mayor de San Simón de Cochabamba

(c) Sólo 25 universidades con aporte fiscal directo

(d) Sólo U.de El Salvador

En el Gráfico 5-1 se observa más claramente las diferencias de formación de los profesores del sector público, tomando en cuenta los que tienen maestría y doctorado, que son los niveles más relacionados con la actividad de investigación.

Gráfico 5.1
Profesores con maestría y/o doctorado. 1994



Fuente: Cuadro 22, Apéndice II

Escalas de remuneración

En cuanto a la remuneración de los profesores, son muy débiles las deducciones que pueden hacerse, por falta de información disponible, especialmente en el sector privado. Las pocas inferencias que se pueden adelantar tentativamente con respecto al *sector público* son: los promedios de las remuneraciones percibidas por los profesores están alrededor de US\$ 650 dólares en el caso de nivel bajo de la escala (asistente, instructor o afines); en US\$ 900, en el caso de los niveles intermedios (asociados, agregados o afines); y en US\$ 1.100 dólares, en el caso de los titulares.

Con respecto al *sector privado*, a primera vista parece que tuviera sueldos mayores a los del sector público. Sin embargo, hay que tomar en cuenta que la información disponible sólo incluye las remuneraciones de tres países -Colombia, Chile y Perú- que cuentan con un sector universitario privado de élite que es lo que probablemente están representando las cifras disponibles.

Cuadro 5.4
Remuneración mensual de los profesores por escala académica

y por sector (US\$). 1994.

Escala académica	Sectores	
	Público (a) US\$	Privado (b) US\$
Nivel alto (titulares o afines)	1.134	1.968
Nivel intermedio (asociados, agregados o afines)	910	1.488
Nivel bajo (asistente, instructor o afines)	661	981

Fuente: Cuadro 25, Apéndice II

(a) Sin información: Argentina, Bolivia, Ecuador, Guatemala, Honduras, Rep. Dominicana.

(b) Sólo se obtuvo información de: Chile, Colombia, y Perú.

Criterios de contratación en los sectores público y privado

En la mitad de los países de la región, el principal criterio de contratación del personal académico en las universidades del sector público es el *concurso de oposición*: Brasil, Bolivia, Colombia, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Perú, Uruguay y Venezuela. En otro grupo de países se realiza el concurso de credenciales o antecedentes: Argentina, Chile, Costa Rica, El Salvador, Nicaragua y Panamá. En el sector privado la tendencia es a contratar por invitación individual considerando la preparación y el historial académico del candidato necesario en un determinado momento. Este sector no establece por tanto concursos de oposición, y pocas veces -sólo algunas universidades de mayor prestigio- lleva a cabo concursos de credenciales.

En el caso de El Salvador, está en estudio el establecimiento de nuevos criterios de contratación en el sector público, donde se considera el postgrado en la ponderación, lo cual está llevando a que últimamente haya habido un aumento relevante de las matrículas de este cuarto nivel. Por otro lado, en Costa Rica, está ocurriendo que debido al deterioro de los salarios del sector público, una parte de los profesores está completando sus ingresos trabajando en instituciones educativas privadas; asimismo los profesores de reconocido prestigio que son pensionados por las universidades públicas, están siendo absorbidos por el sector privado.

Otro aspecto importante de señalar es el nivel de flexibilización que implican las distintas formas de contratación. Por un lado, el sector público tiende a tener modalidades de contratación dirigidas a garantizar la meritocracia en su personal académico; sin embargo, ello produce en muchos casos obstáculos a la flexibilidad que están imponiendo las nuevas formas de movilidad inter-institucional y con el mundo del trabajo. En el caso contrario, las instituciones -como la mayoría de las privadas del modelo de absorción de demanda- donde no existen criterios de contratación, el efecto no

deseado en muchos casos, es la absorción de profesores con mecanismos basados más en criterios personales que en méritos académicos.

Cuadro 5.5
Criterios de contratación en los sectores público y privado. 1995

Países	Sector público	Sector privado
Argentina	Concursos	Designaciones temporarias
Brasil	Concurso público. Evalúa: capacidad didáctica y mérito académico (titulación y potencial de investigación)	Depende de cada institución. pero las más renombradas realizan concursos con los criterios adoptados por las públicas.
Bolivia	Convocatorias públicas	Son usuales las invitaciones directas a profesionales que se hayan destacada en su campo
Chile	Las instituciones del sector público por lo general efectúan concurso de antecedentes.	No existe criterio general
Colombia	Concurso público de méritos efectuado por la propia universidad.	No existen
Costa Rica	Similares a los de promoción (títulos, experiencia, publicaciones e idiomas)	Igual que el público..
Cuba	Concurso de oposición	
Ecuador	Concurso de oposición y merecimientos.	Lo mismo
El Salvador	No están reglamentados. Pero en general se pide el título y someterse a las pruebas pertinentes que establece cada sector docente.	No están reglamentados. La contratación responde a necesidades inmediatas que van surgiendo.
Guatemala	Examen de oposición	Grado académico y experiencia de acuerdo a la categoría a la que esté aspirando.
Honduras	Concursos interno y externo.	Sin información
México	Concurso de oposición público y abierto mediante el cual se evalúa: experiencia profesional y académica, conocimientos, y aptitudes en el área correspondiente a la plaza a ocupar	Sin información
Nicaragua	En UNAN-Managua: CV, examen técnico, reconocida honestidad, y llenar los requisitos de la categoría docente correspondiente	Prestigio académico-social y, en muchos casos, político.
Panamá	Concursos formales e informales (estos últimos utilizando Banco de Datos)	Selección informal utilizando Banco de Datos.
Perú	Concurso público y en la mayor parte de los casos, con Comisiones Externas. Se toma en cuenta, entre otros: títulos, experiencia, idiomas, publicaciones, cargos directivos, premios científicos	Depende de cada institución .
Uruguay	Concurso de méritos y oposición (no siempre ambos)	No se explicitan públicamente
Venezuela	Para el personal ordinario: Concurso de oposición público, con evaluadores internos o externos. El Concurso de credenciales se establece para el personal contratado que se restringe a un tiempo determinado de servicios.	Contratación individual y por lo tanto prevalece la evaluación por credenciales.

Fuente: Resumen de respuestas cualitativas, Informes Nacionales.

Mecanismos de promoción a las diferentes escalas académicas

Los mecanismos de promoción en la región son muy variados. El criterio más común en el sector público es el de “años de servicio” y, en algunos países como Argentina, este es el único que pre-

valece. El segundo criterio o requisito es la formación académica y/o la presentación de trabajos científicos: Costa Rica y Venezuela. Pocos países toman en cuenta la productividad medida en términos de publicaciones, o reconocimiento a la labor docente como México y Cuba. En Venezuela, además de años de servicio estipulados para cada categoría se exige como requisito para promoverse a la categoría siguiente, la presentación de un trabajo de ascenso. Sin embargo, esto ha derivado en una proporción importante de profesores que se quedan en las escalas de instructor y asistente. Para los niveles de asociado y titular, se exige el título de doctor, pero esta medida ha sido muy laxa en la mayoría de las instituciones. En Nicaragua y Brasil los requisitos son años de servicio y titulación. Este último requisito en el caso del Brasil, puede haber incidido en el alto número de profesores con maestrías y doctorados. En países como Chile, Ecuador y Guatemala, cada institución tiene su propio sistema de ascenso.

Países como Perú, aun cuando existen mecanismos propios, como antigüedad, títulos, publicaciones, *“ninguno de ellos es más determinante que la afinidad personal con los intereses de la institución y el apoyo de los colegas”* (Informe del Perú). Llama la atención los países que: a) teniendo requisitos establecidos no pueden ser implementados por falta de recursos económicos o gerenciales, como los casos de Ecuador, República Dominicana y Perú;¹ y b) países que no tienen mecanismos de promoción porque ni siquiera cuentan con “escalafón docente” lo cual facilita ascensos arbitrarios, como en el caso de El Salvador.²

En cuanto a los mecanismos de promoción del sector privado, en algunos países se sigue lo establecido por el sector público, aunque de manera parcial y de acuerdo a criterios de cada institución.

Cuadro 5.6
Mecanismos de promoción a las diferentes escalas académicas en el sector público. 1995

País	Sector público
Argentina	Años de servicio

¹ En el caso del Perú ninguno de los mecanismos existentes -antigüedad, títulos, publicaciones parece ser determinante. “Lo más determinante es la afinidad personal con los intereses de la institución y el apoyo de los colegas” (Informe del Perú)

² Aún cuando en este país está en estudio una propuesta de escalafón docente que establece criterios para la promoción y la contratación de personal académico.

Brasil	Años de servicio y titulación
Chile	No existe a nivel nacional. Cada institución tiene su propio sistema
Colombia	Disposiciones del decreto 1444, que establece: títulos, experiencia, productividad académica y actividades de dirección académico administrativas.
Costa Rica	Títulos, experiencia, publicaciones y manejo de idiomas
Cuba	Años de servicio y evaluación de la madurez alcanzada por los profesores tanto en su labor docente, investigativa e integral.
Ecuador	El Reglamento de escalafón docente establece: formación, capacitación, titulación, actividad docente e investigativa, funciones administrativas. (En la mayoría de las instituciones no se ha puesto en práctica por falta de recursos)
El Salvador	No existen mecanismos de promoción porque no existe "escalafón del docente".
Guatemala	Años de servicio y resultados satisfactorios por medio de evaluaciones
Honduras	En la UNAH rige el Estatuto de Docente Universitario. En la UPNFM funciona una tabla de méritos que comprende: años de servicio, nivel de estudios, cursos, seminarios, entre otros.
México	Años de servicio y criterios o requisitos por categorías. Las evaluaciones de los requisitos generalmente consisten en examinar las actividades docentes, de investigación, de difusión de la cultura, de escolaridad, de experiencia de trabajo y de cumplimiento con las normas institucionales
Nicaragua	La UNAM-Managua: años de servicio y grados académicos
Panamá	Años de servicio y méritos académicos
Perú	Tiempo y ratificación por niveles. Los procesos de ratificación son internos e implican el ascenso o el cese. Estos procesos internos suponen que se observen criterios académicos, pero en la práctica los criterios que prevalecen son los años de servicio.
R.Dominicana	Formación, dedicación a la investigación y aportes a la cátedra; pero en última instancia el criterio más utilizado son los años de servicios.
Venezuela	Años de servicio y requisitos académicos concurrentes. El paso de una categoría a otra exige además del tiempo requerido un trabajo de ascenso inédito. Las categorías de Asociado y Titular exigen además el título de doctor.

Fuente: Resumen respuestas cualitativas, Informes Nacionales

Diferenciación de la profesión académica

Recogiendo algunos de los aspectos tratados en este capítulo se observa una alta diferenciación que es cónsona con la presentada para el caso de los sistemas nacionales de educación superior de la región. Ahora bien, la categoría clasificatoria en muchos casos no está fundamentada tanto en lo público-privado, sino en diferencias de roles y status de la preparación de los profesores, y del prestigio de sus disciplinas y sus instituciones. Con base a los datos presentados en este capítulo, se podría clasificar tentativamente a los profesores en tres grandes grupos.

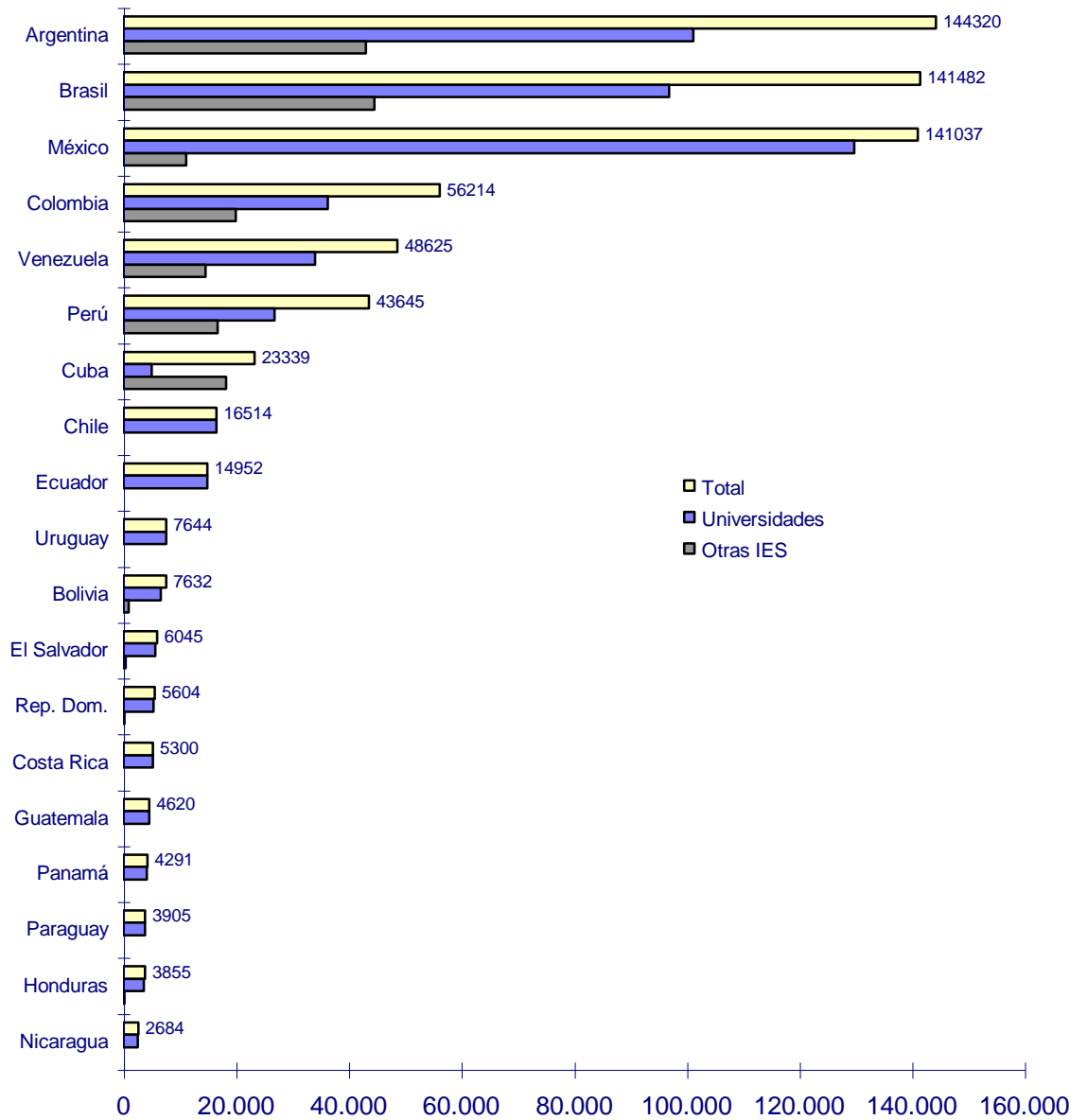
a) Un primer grupo estaría constituido por los profesores con doctorado, que llegan al 12% en la región, más un pequeño porcentaje de los que tienen maestría, especialmente si ha sido realizada en el extranjero. Gran parte de este grupo es el que además de docencia, hace investigación, está conectado con sus pares a través de redes internacionales y, en general, cuenta con publicaciones en revistas nacionales e internacionales. Estos profesores generalmente pertenecen a las instituciones más prestigiosas tanto del sector público como del privado y son los mejor remunerados. Sin embargo, uno de los problemas que se está presentando en países que

están viviendo un deterioro generalizado de los salarios de las universidades públicas, y que además tienen políticas de homologación de salarios, es que estos profesionales -aún cuando están en instituciones de prestigio y con posibilidades de reconocimiento de su labor docente y de investigación- no están viendo compensadas sus ventajas competitivas y están abandonando estas instituciones. En otros casos, estos profesionales logran incrementar sus ingresos sin dejar la institución educativa a la que pertenecen, consiguiendo ingresos complementarios a través de proyectos que realizan con instituciones extrauniversitarias, o con otras instituciones académicas del sector privado, como es el caso de Costa Rica.

b) Un segundo grupo estaría constituido por que su campo de acción está limitado a su práctica docente. Generalmente trabajan en instituciones públicas, y sus expectativas de salarios son comparables a las de otro profesional del servicio público, por lo cual las asociaciones gremiales cumplen un papel importante en las reivindicaciones salariales de las que dependen para sus aumentos negociados año tras año.

c) Un tercer grupo lo formaría la gran mayoría de profesores que pertenecen a instituciones "proletarizadas", o a instituciones privadas del tipo absorción de demanda, con jornadas divididas en horas de clases excesivas y con salarios muy precarios. La proporción de este grupo en la representación total cada vez está siendo mayor, y la situación de estos docentes cada vez más frágil.

Gráfico 5.2
Número de profesores: total, en universidades y otras IES. 1994



Fuente: Cuadro 20, Apéndice II