

Fortalecer generación de relevo en universidades venezolanas

Incentivos para la inversión en capital humano

Josefa Ramoni Perazzi*, Giampaolo Orlandoni Merli**, Surendra Prasad Sinha** y Elizabeth Torres Rivas**



En la actualidad, muchas universidades venezolanas adolecen, entre otros problemas, de la falta de programas para la reposición del personal docente. Esta situación tiene su origen tanto por el lado de la oferta como de la demanda. Por el lado de la oferta, las universidades no cuentan con los recursos suficientes para reponer oportunamente los profesores que se jubilan (muchos de ellos con altos niveles educativos y con una gran experiencia acumulada). En el mejor de los casos, estos profesores son sustituidos por personal nuevo, recién egresado, sin estudios de postgrado pero con fuerte motivación a la superación. En el común de los casos, sin embargo, el reemplazo se hace a través de personal contratado, para quien no existen estímulos hacia la investigación y estudio, y más recientemente por becarios académicos, para quienes el único requisito de entrada es estar cursando estudios en alguna maestría. Por el lado de la demanda, el deterioro en las remuneraciones percibidas por los profesores y la manera como las mismas se determinan, han puesto en desventaja a las universidades frente a otras plazas de trabajo a la hora de competir por capital humano de calidad.

Estas inquietudes llevaron a un grupo de profesores de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes, a estudiar con detenimiento el problema, obviamente con especial énfasis en dicha Universidad. Este trabajo resume los aportes que estos profesores han hecho al tema y los resultados de su investigación.

El concepto de Riesgo Académico Institucional (RAI):

En el año 2007, se introduce el concepto de Riesgo Académico Institucional (RAI), que es un conjunto de factores externos e internos que exponen a una institución académica al deterioro progresivo de su calidad. El mismo se basa en otro concepto también innovador, como lo es el Índice de Capacidad Profesional (ICP), que incorpora tanto elementos de formación académica, como de antigüedad profesional, calculados a partir de variables tales como permanencia o antigüedad laboral, nivel educativo del profesor, tiempo de abandono en el trabajo de ascenso, tiempo de espera reglamentario establecido para ascender y retraso acumulado para todos los trabajos de ascenso (1).

Para el caso de la Universidad de Los Andes, este estudio pone en evidencia la ausencia de un programa de formación de una generación de relevo, capaz en el corto y mediano plazo de reponer el personal saliente con otro de igual o superior calidad, medida ésta a partir de los estudios y experiencia acumulados por el profesor. Esta situación se agrava en facultades como la de Ciencias, donde menos del 2% de los profesores son instructores y casi un 60% son asociados y titulares. Otro aspecto interesante es el retardo en los ascensos, el cual promedia los seis años, lo cual puede reflejar falta de incentivos hacia la investigación y hacia la formación profesional.

A partir de los valores del RAI, los autores concluyen que cuatro de las doce facultades analizadas se encuentran en una situación de riesgo. Este riesgo está distribuido de manera desigual entre las distintas facultades. Según el ICP, pocas facultades tienen altos niveles de formación entre sus profesores, aun cuando todas lograron cumplir con los requerimientos medios de formación.

El capital humano y las remuneraciones de los profesores universitarios

En el artículo *“El Factor Capital Humano en la Determinación de los Sueldos de los Profesores Universitarios en Venezuela”*, se analiza el sistema de fijación de sueldos a través de normas de homologación en las universidades públicas venezolanas, y el peso que en dicho proceso tiene la experiencia y la capacitación (2).

Los resultados muestran que el salario aumenta con la experiencia de manera prácticamente lineal, y no a una tasa decreciente como la teoría sugiere. Como es de esperarse, la educación tiene efectos positivos sobre el salario, siendo éstos mayores a medida que aumenta el nivel de estudio. Así, por ejemplo, un título doctoral tiene un efecto en el sueldo superior al de un título de maestría. Sin embargo, llama la atención el hecho de que el efecto de la antigüedad es sustancialmente mayor que cualquier otro, lo que parece indicar que las universidades no incentivan la inversión en capital humano. Así, en la fijación del sueldo no interviene el nivel de estudio o el esfuerzo investigativo del profesor, sólo su antigüedad laboral y, por ende el escalafón, independientemente de la manera cómo se llegue al mismo: con estudios de postgrado o con un trabajo de ascenso.

Estímulos Monetarios no Salariales

En un estudio posterior, se analiza la incidencia de estos mismos factores en las remuneraciones no salariales, medidas a través de primas doctorales y de titularidad y premios a la investigación, PPI y PEI. Los resultados destacan la importancia de este tipo de programas y premios, tanto para elevar el nivel de ingresos del profesor, como para incentivar elevar su nivel de formación y su dedicación a la investigación. En efecto, se observa una alta incidencia de las remuneraciones no salariales percibidas por los profesores a través de estos programas, las cuales promedian el 11% del sueldo anual, pudiendo incluso superar del 50% del mismo. Los mayores porcentajes se observan entre los hombres, aún cuando el estudio sugiere que tanto hombres como mujeres tienen las mismas probabilidades de participar en estos incentivos. El principal factor determinante de estos ingresos monetarios no salariales es el nivel educativo. (3)

Variables determinantes del RAI

En el año 2008, se propone un método para cuantificar el RAI a partir de modelos estadísticamente más sofisticados que permitan determinar los principales factores a ser tomados en cuenta para su cálculo. Los resultados corroboran la alta incidencia del retraso en los ascensos de los profesores de la ULA,

independientemente del nivel de estudios alcanzado. Se deduce así, que el problema de los retrasos no se soluciona mediante programas y proyectos que apunten únicamente a incrementar el número de profesores con postgrado. También, se encontró que la posibilidad de tener postgrado disminuye con el tiempo de permanencia en la institución. (4)

Conclusión

La Universidad de Los Andes como Institución, requiere llevar a cabo algún tipo de evaluación interna que le permita definir planes y acciones para mejorar la calidad educativa y hacer frente al problema de la pérdida progresiva y acelerada de la planta profesoral. Los resultados tienden a respaldar la idea de que las universidades no brindan incentivos a la capacitación más allá del mínimo requerido para ascender, amén del hecho que las normas de homologación no han sido capaces de preservar el poder adquisitivo de los sueldos del sector, haciéndolos cada vez menos competitivos. Una salida a ello pueden ser los programas de incentivos a la formación y a la investigación, los cuales han demostrado ser un agregado sustancial a los sueldos de los profesores universitarios y un fuerte estímulo a la inversión en capital humano y al desarrollo de la investigación.

*Profesor, Investigador Escuela de Economía

**profesor@s, Investigador@s del Instituto de Estadística Aplicada y Computación,
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales,
Universidad de Los Andes. Mérida, Venezuela.

Referencias

1. Sinha, Surendra; Ramoni, Josefa; Orlandoni, Giampaolo; Torres, Elizabeth; Figueroa, Miguel (2007). *“Conceptuación y Análisis Descriptivo del Riesgo Académico Institucional en las Universidades Nacionales Venezolanas”*. Revista Educere, Año 11, N° 39: 653-663.
2. Ramoni, Josefa; Orlandoni, Giampaolo; Sinha, Surendra y Rivas, Douglas. (jul-dic) 2007. *“El Factor Capital Humano en la Determinación de los Sueldos de los Profesores Universitarios en Venezuela”* Aceptado para su publicación en la Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura. Universidad Central de Venezuela. Vol. XIII, No. 2.
3. Orlandoni Merli, Giampaolo; Ramoni Perazzi, Josefa; Sinha, Surendra; Torres Rivas, Elizabeth. *“Estímulos Monetarios no Salariales y Mejoramiento Académico de los Profesores Universitarios de la Universidad de Los Andes”*. (En evaluación)
4. Sinha, Surendra; Orlandoni Merli, Giampaolo; Ramoni Perazzi, Josefa, Torres Rivas, Elizabeth; Rivas Olivo, Douglas y Nava Puente, Luis (2008). *“Modelación log-lineal del patrón de asociación entre variables determinantes del Riesgo Académico Institucional en las universidades venezolanas”*. (En evaluación).