

Rezago en carrera académica de personas académicas propietarias de la Universidad Nacional

Lagging in academic career of propertied academic people of the Universidad Nacional

Doris Fernández-Carvajal
Universidad Nacional
Heredia, Costa Rica
dfernand@una.ac.cr

Recibido: 23/9/14 Aceptado: 26/8/15

Resumen: Este trabajo es producto de una investigación denominada *Condiciones que limitan el ascenso en carrera académica del personal académico propietario de la Universidad Nacional*, realizado durante el año de 2012. Este se propuso como objetivo determinar las causas del rezago en carrera académica de personas académicas propietarias de la Sede Central de la Universidad Nacional. Para ello se seleccionó una muestra de personas que tuvieran esa condición de diferentes unidades académicas, a las cuales se les aplicó un cuestionario. Tomando como base datos a diciembre del año 2011, el rezago afectaba a un 42% de las mujeres y 31% de los hombres. La investigación se complementó con entrevistas a personas que han tenido una experiencia opuesta, es decir, que han logrado ascender en carrera académica de manera rápida. La investigación no solo logra demostrar los motivos que originan el rezago sino que a su vez plantea algunas propuestas que podrían facilitar el ascenso de las personas.

Palabras claves: Excelencia académica, rezago académico, personal académico.



Abstract: This article is the result of a research work performed in 2012, titled: *Limiting Conditions in Academic Career Promotions among Tenured Academic Staff at National University*. This research aimed to determine the causes of academic lag among tenured academic staff at National University's main campus. In order to achieve this objective, a sample of people from different academic departments who experienced an academic lag was selected and they participated on a survey. According to a 2011 database, the academic lag affected 42% of the women and 31% of the men participating in this study. To complete this research, tenured academics with opposite experiences were interviewed. The results show the aspects causing this lag and it also suggest some ideas that could improve promotion opportunities among tenured academics.

Keywords: Academic Excellence, Academic Lag, Academic Staff.

La Universidad Nacional como instancia de estudios superiores ha definido como uno de sus valores la promoción de la excelencia de su personal académico. Para ello ha establecido el Reglamento de Carrera Académica, como el mecanismo responsable de atender lo concerniente a esta materia, a través de tres categorías Profesor I (89), Profesor II (90) y Catedrático(a) (91) cada una de estas con sus respectivos requisitos que incluye: a. Calificaciones profesionales, b. Experiencia académica y c. Producción intelectual.

(Universidad Nacional, 2012).

De manera paralela también ha creado otros incentivos tales como: los Artículos 68 y 71, dedicación exclusiva, licencia remunerada y el premio Brenes Mesen. Hay que aclarar que las categorías de *profesor instructor bachiller* y la de *instructor licenciado* existen para ubicar a las personas en una categoría salarial, pero no son reconocidas para recibir incentivos de carrera académica, más bien, son la base de donde se parte para ascender.

El paso o ascenso de una categoría a otra no solo implica mejoras salariales sino que, además, trae aparejado un estatus de mayor prestigio, pues esto significa que la académica o el académico se ha destacado, tanto por sus estudios como por su producción. Para algunas personas, lograr el grado de catedrático tiene un gran significado, pues es su carta de presentación en universidades, congresos, seminarios y otros eventos que se realizan en espacios académicos tanto nacionales como internacionales.

Si bien estos incentivos se han establecido para todo el personal académico, partiendo de una condición de igualdad de oportunidades y de acceso a estos, en la práctica no opera así, ya que la condición de género y la ubicación geográfica en la que están insertas las personas puede establecer diferencias.

El *Diagnóstico institucional: Relaciones de equidad entre mujeres y hombres en la Universidad Nacional* (2008), en su primera fase, demostró que en todas las categorías del Régimen de Carrera Académica, en la Sede Central, el número de solicitudes presentadas por los hombres fueron superiores a las de las mujeres, lo que vino a demostrar la existencia de brechas entre los sexos. (UNA, 2008).

Esas mayores brechas se encontraron en las categorías más altas, por ejemplo, para optar a la de *profesor II*, las mujeres presentaron un 39% (98) de las solicitudes; mientras que los hombres un 61% (151). Para la categoría de *catedrático*, las mujeres presentaron un 29% (56) y los hombres un 71% (135).

A nivel de las dos sedes regionales (Brunca y Chorotega), este mismo estudio mostró que el mayor número de solicitudes se presentaron en la categoría de *profesor instructor licenciado*, aquí no hay evidencia de diferencias por sexo, sino en el acceso a las categorías de mayor nivel.

En la segunda fase del *Diagnóstico institucional: Relaciones de equidad entre mujeres y hombres en la Universidad Nacional* (2011), en un apartado que investigó cómo se vivía la condición de interinazgo en personas académicas, se encontró que un grupo importante de mujeres y hombres se hallaban en una situación que podría denominarse de “*rezago*” en el Régimen de Carrera Académica. Esto es, personas con una categoría de puesto inferior de acuerdo con los años de servicio dentro de la Universidad, o sea, personas con muchos años de trabajar en la Institución con una baja categoría.

Si bien el grupo académico interino que participó de este estudio era pequeño (24 personas) y sus resultados no podrían generalizarse, esta situación llamó la atención para tratar de conocer los motivos que podrían estar incidiendo en el “*rezago*” del personal académico.

Por otro lado, un dato tomado de una base de datos suministrada por el Área de Desarrollo Organizacional de Recursos Humanos, mostraba que, a diciembre del 2010, había un total de 638 personas académicas propietarias (266 mujeres y 372 hombres) de las cuales 252 se encontraban rezagadas

(111 mujeres y 141 hombres), es decir, el rezago de las mujeres representa un 43% y el de los hombres un 38%.

Situación del rezago en la Universidad Nacional

A diciembre del 2011, el “rezago”¹ afectaba a un 36% de la población académica propietaria de la Sede Central, incluyendo a las sedes regionales, donde este se eleva al 42%. Presenta diferencias por sexo, pues afecta a un 42% en las mujeres y un 31% en hombres.

A continuación, en la tabla 1, se presenta el dato de la población académica “rezagada”, distribuida por facultad y por sexo.

Tabla 1

Personal académico rezagado por facultad y sexo. Dic. 2011

Facultad	Mujeres	Hombres	Total
CIDE	16	7	23
CIDEA	4	1	5
Centro de Estudios Generales*	3	2	5
Ciencias de la Salud	7	11	18
Ciencias Sociales	28	29	57
Ciencias Exactas y Naturales	10	32	42
Ciencias de la Tierra y el Mar	14	4	28
Filosofía y Letras	12	9	21
Vicerrectorías	16	6	22
Total	110	111	221

* Para efectos de este trabajo se incluyó al Centro de Estudios Generales como una Facultad.

Nota: Elaboración propia con datos del Área de Desarrollo Organizacional.

Como puede observarse, son las Facultades de Ciencias Sociales (26%), seguida de Exactas y Naturales (19%), las que presentan el mayor porcentaje de personas en esta situación.

Si se analiza cada facultad como un universo, entonces, el Centro de Investigación, Docencia y Expresión Artística (CIDEA), el Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE) y Estudios Generales presentan los porcentajes más altos

¹ Se definió como “rezago” la situación en que se encontraban aquellas personas que, de acuerdo con los años de servicio o antigüedad, deberían estar en una categoría de puesto mayor o superior a la que tenían en ese momento. Se calculó confrontando la categoría con los años de servicio y otorgando “un año de gracia” a cada una de ellas.

de mujeres rezagadas: 80%, 70% y 60% respectivamente, solo que la primera y la tercera son unidades pequeñas, con poco personal académico. En el caso de los hombres, los “rezagados” de ubican en mayor porcentaje en Exactas y Naturales y Sociales con 76% y 51%, respectivamente.

Si bien este trabajo no incluyó a la población rezagada de las sedes regionales, los datos tomados de Área de Desarrollo Organizacional, muestran que en la Sede Brunca, un 80% de su personal propietario debería ser catedrático y en la Sede Chorotega la mitad de las personas son profesor instructor licenciado y deberían ostentar la categoría de profesor I y II.

El “rezago” se puede clasificar de acuerdo con su nivel. Se encontró que un 61% de las personas se encontrada retrasada en una categoría, o sea, le falta un paso para pasar a la categoría superior, un 25% lo estaba en dos categorías, y un 14% en tres categorías o más.

Analizado este “rezago” por sexo, se observa que son más las mujeres las que aparecen rezagadas en una categoría, pero son más los hombres que están en dos o más, por lo que podría afirmarse que la intensidad del rezago afecta más a los varones.

El mayor nivel de “rezago” se encuentra para llegar al nivel de catedrático o catedrática, ya que, de acuerdo con los años de servicio, un 71% de las personas tenían más de dieciséis años de laborar en la Universidad, cumpliendo así uno de los requisitos, el de “*experiencia académica*” para poder obtener esa categoría. De este grupo de personas, la mayoría quedó anclada en la categoría de profesor II, seguida de profesor I y las demás entre profesor instructor licenciado y bachiller.

El grupo de quienes deberían ser catedráticos casi no presenta diferencias por sexo, pues hay 21 mujeres y 23 hombres. Tomando en cuenta los años de servicio, se puede observar que este grupo muestra diez años de rezago en promedio.

La condición de “rezago” tiene un impacto importante en los ingresos de las personas ya que, por un lado, perciben un salario menor y, además, menos incentivos económicos, lo cual afecta, a futuro, el monto de la pensión por jubilación.

En relación con los incentivos, el Reglamento de Carrera Académica ha definido una serie de incentivos para estimular o motivar el ascenso del personal académico, estos son Artículos 68 y 71, dedicación exclusiva y licencia remunerada. Para efectos de este trabajo, se indagó solamente por

dos de ellos, el Artículo 68 y la dedicación exclusiva, que son a los que pueden acceder las personas “rezagadas”.

Al respecto, se encontró que un porcentaje considerable de las personas (61%) no disfruta de ninguno de los anteriores. Esto es importante, porque eso implica que están dejando de percibir mejores salarios, ya que el primero implica un aumento de 10% a la base del salario de la categoría profesor 2; mientras que el segundo un incremento del 35% a la base de esa misma categoría. Dentro de este grupo se encuentra un número ligeramente mayor de hombres que de mujeres.

Menos de una cuarta parte (21%) se encontraba recibiendo ambos incentivos, aquí destacan un poco más las mujeres y solo un 15% percibe dedicación exclusiva, con un número casi igual por sexo.

En cuanto al salario, se hizo un estimado para determinar cuánto dinero estaba dejando de percibir una persona con categoría de profesor II, pero que debería tener la de catedrático. Para ello se tomó el salario base de la categoría en la que debería estar y se le restó la que tenía en el momento, la diferencia se multiplicó por doce meses y luego por cinco años. Para este caso, el monto dejado de percibir llegó a ser de ¢14.239.680. Es importante aclarar que esta estimación es conservadora, ya que no incluye los aumentos salariales del año ni las anualidades.



Figura 1. Condiciones que limitan el ascenso.

Causas del rezago

Causas de rezago

El trabajo de investigación realizado encontró una serie de aspectos que, de manera asociada, inciden en la baja producción académica de las personas. A continuación se describe cada una de ellas:

Participación en comisiones

Además de cumplir con su jornada laboral, las personas han realizado, durante los últimos cinco años (2008-2012), otras funciones adicionales que se han clasificado como participación en “comisiones”, algunas sí se han definido así, pero otras no, aunque operan de la misma manera y sí consumen tiempo laboral. Se encontró que un porcentaje importante (82%) de ellas ha participado en, al menos, una comisión, pero casi la mitad 49% ha participado en tres o más comisiones. Las mujeres son las que más se comprometen con este tipo de funciones.

Por lo general, estas denominadas “comisiones” están relacionadas con evaluación y acreditación de carreras, rediseño curricular, comités editoriales, organización de eventos como congresos y otros. Como podrá apreciarse, este tipo de participación resulta ser algo importante para el desarrollo de los diferentes procesos dentro las unidades académicas, pero por lo general no tienen carga laboral asignada y el tiempo para reuniones y otras funciones se toma de la jornada ordinaria. Aunque no fue posible hacer una cuantificación detallada del tiempo que absorbe este trabajo, las personas manifestaron que algunas comisiones demandan una mañana cada semana y otras cada dos semanas. El tiempo de permanencia en estas comisiones va de un año a tres años.

Realización de trabajo ad honorem

De igual manera, aparece un porcentaje importante de las personas que realizaron trabajo ad honorem durante el período antes citado, esta participación es diferente a la de comisiones. Tres cuartas partes de las personas (76%) han realizado este tipo de trabajo, con un número muy parejo por sexo. Por lo general, estas funciones se han concentrado en cuatro áreas: tutorías de tesis, apoyando o asesorando a estudiantes en la realización de sus trabajos, impartiendo docencia y participando en algún proyecto de investigación o extensión.

Si se toman en cuenta a las personas que han participado en comisiones y además han realizado trabajo ad honorem, se tiene que un porcentaje importante (68%) ha destinado tiempo a la realización de esas funciones, restando con ello tiempo que pudiera ser utilizado en producción académica.

Trabajo administrativo

Poco menos de la mitad (45%) de las personas ha realizado trabajo administrativo durante su vida laboral dentro de la Universidad, estas funciones se han ejecutado al ocupar puestos de decanatura, dirección, subdirección o coordinación de algún programa académico, como por ejemplo, una maestría. Estas personas han dedicado en promedio siete años al ejercicio de este tipo de funciones, los hombres un poco más tiempo, 8 años y las mujeres 6. La mayoría de estos puestos fueron ocupados de la década que inicia en el 2000 hasta el presente, muy pocos fueron ocupados en décadas pasadas del 80 y 90.

En relación con el número de ocasiones que se ha ocupado un puesto de este tipo, poco más de la mitad (54%) solo ha llegado a ocupar el puesto en una oportunidad, en este grupo se ubican, un poco más, las mujeres. Hay otro, que representa el 43%, que ha ocupado este tipo de puesto en dos y tres ocasiones, con un poco más de años de ocupación (9 años) y con número muy igual por sexo.

Sobre el significado de la experiencia en esos puestos, el personal académico mencionó que ocupar un cargo administrativo les implicó una dedicación de mucho tiempo, fue un trabajo muy absorbente y complejo, pues la naturaleza del puesto requiere de permanecer casi todo el tiempo en la oficina. Por ello, poco menos de la mitad de las personas (47%) señaló que su producción académica se vio disminuida o paralizada durante el período de la ocupación del puesto administrativo, pues la recarga de trabajo fue un impedimento para ello.

Ejecución de proyectos

Una tercera parte (32%) no ejecutó proyectos durante los últimos cinco años, dentro de este grupo se pueden encontrar personas que se han dedicado a funciones administrativas, a la docencia, que laboran en vicerrectorías y otras cuya labor en la Universidad es su segundo trabajo.

Llama la atención encontrar un alto porcentaje de personas (21%), una quinta parte, que solamente ha participado en un proyecto. La ejecución de proyectos

es relevante, ya es que lo potencialmente permite obtener producción académica, aspecto indispensable para el ascenso en carrera académica, ya que la docencia como tal ofrece muy limitadas posibilidades de producción.

Si se toman en cuenta el dato de personas que no han ejecutado proyectos y los que solamente han realizado uno, se puede concluir que un poco más de la mitad de las personas (53%) presenta entre poca y ninguna ejecución de proyectos, condición que limita la producción académica.

Por otro lado, una tercera (31%) parte de las personas posee una mejor condición, que podría llamarse “*adecuada*”, ya que presenta una distribución de la carga laboral más equilibrada entre proyectos y docencia, pues en el período han llegado a ejecutar entre dos y tres.

Realización de consultorías

De manera similar se encontró que una cuarta parte (26%) de las personas ha realizado consultorías durante los últimos cinco años. Por lo general, estas se han dado dentro del país, pero también en el extranjero. El número de consultorías promedio es de cinco durante el quinquenio, lo que da una consultoría por año. Para la mitad de estas personas, este tipo de trabajo ha favorecido la producción académica, mientras que para el otro tanto no. Se puede afirmar que la realización de consultorías sirve potencialmente para la producción académica.

Por lo general, los motivos que llevan a las personas a realizar consultorías están relacionados con lo económico, ya que la mayoría manifestó que lo hacía para aumentar los ingresos, aunque también por desarrollo profesional. Son más los hombres que hacen consultorías.

Trabajo adicional

Además del trabajo en la Universidad, casi una cuarta parte (24%) lo hacía también en otro lugar, al respecto podría decirse que estas personas tienen sobrecargo de trabajo, ya que laboran tiempo completo en la UNA. En esta situación se encuentran más hombres que mujeres. Para la mayoría de las personas este era un trabajo adicional o un segundo trabajo y se realizaba mayormente en otras universidades. La jornada en este otro espacio de trabajo oscilaba entre 10 y 20 horas y se dedicaba por entero a la docencia y, por lo general, este tipo de funciones no favorece

la producción académica. Para un grupo más pequeño (7 personas), el trabajo en la Universidad Nacional era más bien su segundo trabajo, ya que laboran tiempo completo en otra institución e impartían uno o dos cursos en las unidades donde laboraban.

Baja producción de proyectos

Relacionando el número de proyectos ejecutados y la cantidad de productos generados, se encontró que la producción promedio es de 1.24 productos por proyecto, dato que resulta bajo tomando en cuenta la duración promedio de dos años por proyecto. Es decir, los proyectos registran una producción bianual de un producto, que puede ser, un artículo, una ponencia u otro.

A esto hay que agregar que un 35% de la producción se encontraba a en “proceso”, de la cual no hay certeza de que pueda ser concluida y llegar a alcanzar el estatus de producción. El resto de la producción (65%) había sido publicada o presentada en eventos como congresos u otros.

A esta baja producción de los proyectos habría que agregarle tres elementos más que son importante de considerar: por un lado la mayor parte de esos proyectos (71%) son coordinados por la persona que se encontraba rezagada al momento de la investigación, por lo que podría atribuírsele cierto grado de responsabilidad de esa baja producción, ya que es la persona que gestiona el proyecto, es decir, lo elabora, vela por su realización o ejecución y, de igual manera, es la responsable de la cantidad y calidad de los productos que se obtengan.

El segundo lugar, la jornada laboral destinada a la ejecución de un proyecto es de 10 horas anuales, tiempo que podría considerarse bajo para poder realizar un trabajo de calidad, máxime si es investigación o extensión que demandan mucho tiempo, al menos debería de ser de 20 horas. Esto debería llevar a la reflexión o discusión sobre el tipo y la calidad de la investigación que se realiza dentro de la Universidad, donde existen posiciones que le dan preeminencia a la docencia por encima de la ejecución de proyectos. Debería haber un mejor balance entre docencia y proyectos, sobre todo, promover y fortalecer los dedicados a la investigación.

Por último, hay que considerar el financiamiento, la mayor parte de los proyectos (83%) se financian con fondos institucionales o de la Universidad.

Esto podría constituir una limitante, ya que por lo general se cubre el salario de las personas que investigan, pero se asignan pocos recursos, para transporte, contratación de otras personas profesionales, compra de equipo u otras necesidades que presenten estos.

Lo anterior podría llevar a una reflexión en torno a la productividad de los proyectos y al dinero que la Universidad invierte en su ejecución, en momentos donde se está clasificando a las universidades de acuerdo con la producción académica. Un ejemplo de ellos son los rankings que se están elaborando a partir de datos publicados en la web con la finalidad de incrementar la transferencia de conocimiento científico. Ahí la Universidad Nacional aparece ocupando la posición 1666 de 12000 universidades a nivel mundial, en el lugar 121 en América Latina y la posición 28 a nivel de América Central y el Caribe (webometrics, s. f.).

Baja producción académica

Uno de los requisitos para el ascenso en carrera académica es la producción académica, que se reconoce a través de la publicación de: artículos, libros, ponencias u otros. Es así como el quehacer académico, ya sea en docencia, investigación, extensión o gestión académica, se convierte en productos que pueden ser valorados con esa finalidad.

En relación con este rubro, se encontraron cuatro situaciones: Un primer grupo sin producción académica durante los últimos cinco años, conformado por aquellas personas que están dedicadas por completo a la docencia y que trabajan en otro lugar y representan un 14%. Un segundo grupo que se ha denominado de baja productividad, integrado por personas que registran una producción de tres productos en promedio y que representan un 37%. Un tercer grupo de productividad media y que registra ocho productos en promedio, con un porcentaje del 27% y, finalmente, un grupo considerado como de productividad alta, que representa el 21% con quince productos en promedio.

A partir de estos datos se puede concluir que la mitad de las personas (51%) presentan una productividad que va entre baja o nula. Con ese ritmo de producción (3 productos) tendrían serias dificultad para llegar a alcanzar la categoría de catedrático, ya que un 72% tiene más de 20 años de antigüedad y una tercera parte (31%) aún no ha aprobado el manejo instrumental de idiomas.

Manejo instrumental de idiomas

El manejo instrumental de dos idiomas es uno de los requisitos para ascender en carrera académica y opera de la siguiente manera: para ascender a la categoría profesor II se solicita un idioma, mientras que para llegar a ser catedrático se requieren dos. La situación, al respecto, es la siguiente: un primer grupo, que incluye a más de la mitad (56%) de las personas se encuentra rezagadas en idiomas. Dentro de este están personas (23) que ya han aprobado un idioma, pero que les falta el segundo. También están las personas (12) que no tienen idiomas aprobados. La mayor parte de estas personas son “viejas” de trabajar en la Universidad y su antigüedad oscila entre los 20 y los 35 años de servicio, por lo que parece poco probable de que logren superar este “*escollo*”.

Hay un segundo grupo, que representa el 44% del cual se podría decir que está bien, ya que han logrado completar los dos idiomas (16), y otros que han logrado aprobar un idioma, pero que aún no se les ha vencido el tiempo para obtener la próxima categoría.

Algunas características de personas académicas no rezagada

Para poder tener un mejor criterio y poder contrastar las condiciones que influyen en el “*rezago*” académico, se contactó a personas que lograron ascender de manera rápida en Carrera Académica. Al respecto se encontró que:

- Muestran un gusto por la investigación, sienten una gran pasión por lo que hacen y centran su quehacer en esta actividad.
- Sus trabajos de investigación los realizan en equipo.
- Han realizado entre cuatro o cinco proyectos en los últimos cinco años.
- Sus proyectos presentan alta productividad, o sea, han producido diversos artículos y ponencias de un solo proyecto.
- Realizan un buen aprovechamiento del tiempo, con organización y poca dispersión en otras actividades.
- Han tenido experiencias administrativas, pero no se han desvinculado de la investigación, lo que les ha servido para no interrumpir la producción académica.

- Algunas tienen dominio del idioma inglés y sus publicaciones las hacen en revistas internacionales prestigiosas del ámbito de su conocimiento. Pero el idioma no es una limitante, ya que hay personas que publican también en español en revistas indexadas y de reconocido prestigio.
- Selecciona los espacios de publicación o presentación de sus trabajos, revistas indexadas, internacionales de alto impacto, denominado por ellos mismos como “*journals*”.
- Se han propuesto la obtención del ser catedrático como una meta personal que significa mucho en su estatus profesional, se enorgullecen de ser catedráticas por el prestigio que esto conlleva.
- Han incorporado a estudiantes en sus proyectos e investigaciones, por lo que hay un aprendizaje y aprovechamiento mutuo entre estudiante y docente. Sus estudiantes pueden hacer sus trabajos de graduación y publicaciones conjuntas.
- Algunos de los proyectos se ejecutan con financiamiento externo o en combinación con recursos de la Universidad, lo que les da la posibilidad de costear otros gastos que la investigación requiera.
- En lo personal tienen resueltas condiciones “*reproductivas*” de tipo familiar, lo cual favorece su dedicación de más tiempo a la producción. En el caso de los hombres, estos son casados con una esposa que está en la casa, al tanto de los oficios domésticos y la atención de hijos, y estos se involucran poco o nada en el espacio doméstico, excepto los fines de semana que comparten con la familia. En el caso de las mujeres, estas pagan servicio doméstico, y sus descendientes tienen edad adulta.

Conclusiones

- Las dificultades que enfrentan las personas académicas propietarias para ascender en carrera académica están asociadas a un conjunto de motivos que, de manera interrelacionada, opera como limitantes, algunas con más peso que otras según la experiencia de cada persona. Estas se puede resumir en: dedicación de tiempo a trabajo administrativo, ocupación del tiempo en comisiones y realización de trabajos ad honorem, sobrecarga laboral producto de asumir otros trabajos o consultorías, jornada laboral dedicada principalmente a la docencia, ejecución de pocos proyectos y baja producción de estos.

- La mayoría de las personas presentan problemas para alcanzar la categoría catedrático, pues de acuerdo con su antigüedad (mayor a 16 años de servicio), un 71% de ellas deberían haberla adquirido. Las dificultades para trascender la categoría de profesor II están asociadas a una combinación de factores: dedicación de tiempo a trabajo administrativo, participación en comisiones y trabajo ad honorem, realización de consultorías, poca participación en proyectos, poca productividad de los proyectos, no haber llevado los idiomas y aspectos de tipo subjetivo como la prioridad que le dan las personas académicas a su crecimiento profesional.
- Si bien todas las personas que participaron en esta investigación tienen en común la característica de estar “rezagado”, un hallazgo de este trabajo es que el “rezago” muestra diferentes niveles de intensidad: en un primer nivel se ubica un 61% de las personas que se encuentran “atrasadas” en una categoría, un segundo nivel que representa un 25% que lo estaba en dos categorías, y en un tercer nivel, un 14% en tres categorías o más. Un mayor número de mujeres se encuentra en la primera situación, pero más hombres en la segunda y tercera.
- Se encontró una baja producción académica generada de los proyectos, ya que el promedio fue de 1.24 producto por un proyecto ejecutado en dos años. Esto quiere decir una producción bianual de un producto que puede ser un artículo o una ponencia. Esto corresponde a lo que más se produce. A ese ritmo de producción, se hace difícil lograr acumular el puntaje necesario para ascender en las categorías de acuerdo con los tiempos requeridos. A esto habría que agregarle que el tiempo promedio dedicado a los proyectos es de 10 horas anuales, tiempo que podría considerarse insuficiente para dedicarlo a investigación o a extensión. Debería considerarse al menos una jornada de 20 horas para su ejecución, pero en realidad esto debería llevar a la autoridades universitarias a revisar el modelo de Universidad que se quiere implementar o dónde quieren ponerse la prioridad, si en la docencia, la investigación o ambas.
- Desde la perspectiva de las personas participantes de este trabajo, los motivos por los cuales no han podido ascender en carrera académica son: una jornada laboral concentrada en la docencia, falta de tiempo para escribir o producir, dedicación de tiempo a labores administrativas, poca participación en proyectos de investigación,

inseguridad de producir productos que no tengan la calidad adecuada, dificultad para sistematizar experiencias de trabajo, por ejemplo, en proyectos de extensión, no saber elaborar o producir artículos o ponencias de calidad, dificultad para aprender idiomas, la atención de la familia y oficios domésticos.

- En relación con los idiomas, poco más de la mitad de las personas (56%) se encuentra rezagada en idiomas. Aquí se ubican personas que han aprobado un idioma, pero les falta otro, más otras que no han aprobado ninguno. La mayor parte de estas personas tienen muchos años de trabajar en la Universidad y su antigüedad oscila entre los 20 y los 35 años de servicio, por lo que parece poco probable de que logren superar este “*escollo*”. Un segundo grupo que representa un 44% del cual podría decirse que está bien, pues ha logrado completar los dos idiomas o tiene aprobado uno, pero aún tiene tiempo para aprobar el otro.
- Las personas no presentan dificultad para cumplir con el requisito de la calificación profesional, pues un 81% ha podido asistir a eventos como congresos, solo que la mayoría de las veces (80%) lo ha hecho en calidad de participante. La sola participación en un evento de este tipo solo califica dentro de las calificaciones profesionales pero no genera producción. Sería importante considerar la posibilidad de condicionar la participación en estos eventos, al menos en congresos, a la presentación de una ponencia. Para ello se requeriría de un trabajo articulado entre las unidades académicas y la Oficina de Becas. También se observa que la mitad (53%) de esos tienen un ámbito muy doméstico y local, pues han ocurrido dentro de la Universidad o dentro del país.
- Si bien los números en ese trabajo no han logrado mostrar brechas significativas entre los sexos en cuanto a participación proyectos y su producción, es innegable que la división sexual del trabajo que asigna socialmente funciones, tareas, roles y responsabilidades diferenciados para cada uno de ellos hace que las mujeres tengan mayores dificultades para estudiar, ya sea dentro o fuera del país, para participar en actividades académicas y para la producción. Dicho de otra manera, se les hace difícil conciliar vida laboral con vida familiar. En esto la *Política de Igual y Equidad de Género en la Universidad Nacional*, aprobada en el año 2010, contiene una propuesta; en este sentido, el problema ha estado en que su Plan de Acción aún no se podido desarrollar.

Referencias

- Universidad Nacional. (2008). *Diagnóstico institucional: Relaciones de equidad entre mujeres y hombres en la Universidad Nacional. Primera Fase.*
- Universidad Nacional. (2011). *Diagnóstico institucional: Relaciones de equidad entre mujeres y hombres en la Universidad Nacional. Segunda Fase.*
- Universidad Nacional. (2012). *Reglamento de Carrera Académica. Gaceta Extraordinaria N° 23-2012 SCU-2320-2012.*
- Universidad Nacional. (2010). *Comisión de Carrera Académica. Producción intelectual. Campus Omar Dengo.*
- Universidad Nacional. (28 de junio, 2013). *Secretaría del Consejo Universitario. Gaceta Ordinaria N° -2013.*
- Webometrics. (s. f.) *Ranking de universidades.* Recuperado de <http://www.webometrics.info/indexes.html>