

**Universidad Nacional  
Facultad de Filosofía y Letras  
Instituto de Estudios de la Mujer**

**Informe final de investigación**

**Condiciones que limitan el ascenso a carrera  
académica del personal académico propietario  
de la Universidad Nacional**



**Doris Fernández Carvajal**

**Enero, 2014**

## Contenido

I. Introducción .....	3
II. Aspectos metodológicos .....	4
III. Situación actual del personal académico propietario.....	6
IV. Personal académico “rezagado”.....	11
V. Ejecución de proyectos .....	21
VI. Producción académica .....	26
VII. Cumplimiento de requisitos para el ascenso .....	28
VIII. Composición de la jornada laboral quinquenio 2008-2012.....	30
IX. Situación familiar.....	32
X. Propuestas para facilitar el ascenso a Carrera Académica .....	34
XI. Algunas características de personas académicas no rezagadas .....	34
XII. Algunos hallazgos.....	36
XIII. Bibliografía .....	41
ANEXOS .....	43

## I. Introducción

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. De manera paralela también ha creado otros incentivos tales como: los Artículos 68 y 71, Dedicación Exclusiva, Licencia remunerada y el Premio Brenes Mésen. 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 sólo implica mejoras salariales sino que además trae aparejado un estatus de mayor prestigio, pues esto significa que el o la académico(a) se ha destacado, tanto por sus estudios como por su producción.

Si bien estos incentivos se han establecido para todos(as) los(as) académicos(as) partiendo de una condición de igualdad de oportunidades y de acceso a los mismos, en la práctica no opera para todos(as) de igual manera, 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. (Idem, 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 a 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 de académico(as) interinos(as) 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) representando el rezago de las mujeres un 43% y el de los hombres un 38%.

En vista de lo anterior este trabajo, se planteó como objetivo, determinar las limitaciones que experimentan mujeres y hombres académicos(as) en propiedad para ascender en el Régimen de Carrera Académica.

La presente investigación es de carácter *exploratoria*, pues no se conoce en el país de trabajos similares en universidades públicas. En este sentido, nos parece importante que sus resultados muestren o evidencien una situación problemática y que a su vez proponga acciones que puedan ayudar a solventarla, con base en las necesidades e intereses de las personas académicas.

## II. Aspectos metodológicos

Con la finalidad de determinar el universo de estudio, se utilizó la base de datos suministrada por el Área de Desarrollo Organizacional de Recursos Humanos, con el personal académico propietario a diciembre del año 2011, que era de 612 personas (259 mujeres y 353 hombres), representando un 42% y 58% respectivamente<sup>1</sup>.

Seguidamente, se revisó la información contenida en el Reglamento de Carrera Académica en relación con la asignación de categorías de acuerdo a la experiencia académica universitaria o los años de servicio. La categoría de Profesor I, se alcanza después de dos años de servicio, la de Profesor II con cinco años y la de Catedrático(a) con quince años.

Con base en ello, se hizo el cálculo del “*rezago*”, confrontando la categoría con los años de servicio y otorgando “*un año de gracia*” a cada una de las tres categorías antes mencionadas. Esto con la intención de dar un mayor margen de tiempo, ya que por lo general las personas no son tan puntuales en presentar sus documentos o atestados para

---

<sup>1</sup>Esta diferencia porcentual en parte podría explicarse por el hecho de que los hombres permanecen más tiempo trabajando en la Universidad aun habiendo completado los años de servicio, no así las mujeres que una vez cumplido este requisito optan por el retiro o la jubilación. Ya la primera fase del *Diagnóstico Institucional*, (2008) mostraba en el 2005, una mayor concentración de hombres por antigüedad. De igual manera se observa que esta situación se ha mantenido unos años después, pues en el 2011, un 11% (68) de la población académica propietaria tenía más de treinta años de laborar para la Universidad, de ésta, un 83% eran hombres (56), y un 17% de mujeres (12). Si bien es cierto estos hombres aparecen distribuidos en varias escuelas, es en la de Veterinaria y el Departamento Física donde hay más concentración.

ascender en el tiempo estipulado. Por ejemplo, el caso de una persona con 20 años de servicio con categoría Profesor II se encontraba “*rezagada*” en cuatro años ya que debería ser Catedrático.

Por tanto, para efectos de este trabajo se definió por “*rezago*” la situación en que se encuentran 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 en la actualidad tienen. Por ejemplo, una persona con nueve años de servicio debería ostentar la categoría de Profesor II.

Si bien el “*rezago*” afecta a académicos(as) tanto propietarios(as) como interinos(as), para esta investigación se tomó en cuenta a los(as) primeros(as) ya que por motivos de tiempo no se podía abarcar una población mayor. Es por ello, que la población de estudio, son aquellas personas académicas propietarias, de la Sede Central, que se encontraban “*rezagadas*” a diciembre del 2011.

La revisión de la base de datos, dio como resultado, un total de 255 personas “*rezagadas*”, de este grupo se excluyó a cuatro personas que eran pensionadas y a 30 que trabajaban en las sedes regionales, por lo que el universo de personas quedó en 221, de las cuales 110 eran mujeres y 111 hombres.

En esta investigación se utilizaron dos técnicas, una cuantitativa que consistió en la aplicación de un cuestionario y otra cualitativa que se abordó a través de diez entrevistas estructuradas, las cuales fueron realizadas a personas que lograron ser catedráticos (as) en el tiempo estipulado y a cuatro personas que han sido integrantes de la Comisión de Carrera Académica. Para la primera parte se seleccionó una muestra aleatoria proporcional de 62 personas de la Sede Central (32 mujeres y 30 hombres) con representatividad por facultad y que representa un 28% de esa población. Esta muestra está conformada por 30 unidades académicas diferentes y dependencias de Vicerrectorías. En el Anexo N°1 se puede apreciar un mayor detalle de la muestra.

La selección de esta muestra se obtuvo de considerar tres posibles escenarios y se escogió el más adecuado de acuerdo con la disponibilidad de recursos y tiempo, la misma tiene un 95% de confianza y 10% de error. En la parte estadística colaboró Marjorie Valverde Mora, académica de la Escuela de Bibliotecología de esta Universidad.

Los cuestionarios se aplicaron en los lugares de trabajo de las personas entre los meses de setiembre y diciembre del año 2012 y las entrevistas entre setiembre y noviembre del 2013. El cuestionario se estructuró en varios apartados: a. características personales, b. situación laboral dentro y fuera de la Universidad, c. participación en proyectos, d. producción académica, e. docencia, f. eventos de capacitación, g. información sobre carrera académica y h. situación familiar. En este trabajo participaron Doris Fernández Carvajal y Paula Sequeira Rovira, ambas académicas del Instituto de Estudios de la Mujer

Los datos se procesaron con el paquete estadístico Statical Package for Social Sciencies (SPSS), y se contó con el apoyo de las estudiantes Brenda Granados Salmerón y Tatiana

Valerio Valverde quienes participaron en la transcripción de entrevistas y procesamiento de algunos datos.

### III. Situación actual del personal académico propietario

Tomando como base los datos aportados por el Área de Desarrollo Organizacional de Recursos Humanos a diciembre del 2011, se ubica al personal académico propietario de la Universidad por categoría y sexo, con el siguiente resultado.

**Cuadro N° 1**  
**Personal académico propietario de la UNA por categoría y sexo. Dic. 2011.**

<b>Categoría</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
Profesor Instructor Bachiller	1	8	9
Profesor Instructor Licenciado	64	75	139
Profesor I	53	52	105
Profesor II	101	111	212
Catedrático	40	107	147
<b>Total</b>	<b>259</b>	<b>353</b>	<b>612</b>

Fuente: Elaboración propia con base a datos del Área de Desarrollo Organizacional.

Se puede observar que un bajo número de personas (9) que representa un 1.5% se ubica en la categoría más baja, o sea la de Profesor Instructor Bachiller. La mayoría son hombres y la mitad de ellos se ubica en la Escuela de Topografía. Es posible que dentro de algún tiempo esta categoría llegue a desaparecer ya que la Universidad ha venido elevando el grado académico para la contratación del nuevo personal académico.

Un grupo de 139 personas, que representa casi una cuarta parte (23%), se ubica en la categoría Profesor Instructor Licenciado, presentándose una ligera diferencia en los hombres, 54% frente a 46% de las mujeres. Si bien este personal está distribuido en todas las unidades académicas que conforman la Universidad (Sede Central, Sedes Regionales y campus), se pueden encontrar pequeñas concentraciones de hombres en las escuelas de Topografía, Instituto de Estudios del Trabajo (IESTRA) y en las Sedes Chorotega y Brunca y las mujeres en las Escuelas de Secretariado, Educología y de igual manera en las sedes antes mencionadas

Siguiendo en el mismo orden, las personas que se ubican en la categoría de Profesor I, representan un 17%, con un número muy parejo de acuerdo al sexo. Estos(as) profesionales están concentrados(as) en la Escuela de Literatura y el Instituto de Estudios de Trabajo (IESTRA) y en la Sede Chorotega, sin distinciones significativas de acuerdo al sexo.

En cuanto a la categoría de Profesor II (212 personas) poco más de una tercera parte (35%) de los(as) académicos(as) se ubican ahí, con un ligero margen en favor de los hombres 52% frente a 48% de las mujeres. Con concentración de hombres en las escuelas de Matemática, Sociología y Veterinaria y de mujeres en Educación Rural y Literatura.

Finalmente, casi una cuarta parte (24%) se ubica en la mejor categoría, la de Catedrático (147 personas), en donde se aprecia una diferencia muy importante en favor de los hombres ya que un 73% disfruta de esta condición. Estos académicos aparecen ubicados en

las escuelas de Veterinaria, Biología, Ciencias Agrarias y el Observatorio Vulcanológico y Sismológico (OVSICORI), mientras que las mujeres en Literatura.

Con la finalidad de realizar un análisis de mayor profundidad, nos dimos a la tarea de desagregar la información de acuerdo al lugar de trabajo, es por eso que se presenta a nivel de facultades, sedes, unidades desconcentradas y vicerrectorías.

La primera facultad que se presenta es la de Ciencias Sociales, por tener la mayor cantidad de personas académicas.

**Cuadro N° 2**  
**Personal académico propietario de la Facultad de Ciencias Sociales por categoría y sexo. Dic. 2011.**

<b>Categoría</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
Profesor Instructor Licenciado	12	15	27
Profesor I	12	13	25
Profesor II	16	24	40
Catedrático	7	20	27
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>72</b>	<b>119</b>

Fuente: Elaboración propia con base a datos del Área de Desarrollo Organizacional.

Tomando como referencia las categorías más altas, se puede observar que, una tercera parte de las personas (34%) se ubica en la de Profesor II y casi una cuarta (23%) en la de Catedrático. Por sexo, hay un número muy parejo entre mujeres y hombres en la categoría Profesor II, no así en la de Catedrático en la que el porcentaje de hombres casi duplica al de las mujeres, 15% y 28%.

La segunda facultad más numerosa es la de Ciencias Exactas y Naturales, y presenta el siguiente detalle:

**Cuadro N° 3**  
**Personal académico propietario de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales por categoría y sexo. Dic. 2011.**

<b>Categoría</b>	<b>Mujer</b>	<b>Hombre</b>	<b>Total</b>
Profesor Instructor Bachiller	0	5	5
Profesor Instructor Licenciado	5	21	26
Profesor I	8	8	16
Profesor II	8	23	31
Catedrático	3	22	25
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>79</b>	<b>103</b>

Fuente: Elaboración propia con base a datos del Área de Desarrollo Organizacional.

Esta es una facultad muy masculina, pues tres cuartas partes (77%) de su personal académico está conformado por hombres. La ubicación por categoría muestra una situación muy polarizada, una cuarta parte (27%) en la categoría de Profesor Instructor Licenciado, y más de la mitad (57%) en las dos categorías más altas. Un bajo porcentaje (12%) de las mujeres son Catedráticas frente a un 28% de los hombres.

Seguidamente, en la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar se puede apreciar la siguiente situación.

**Cuadro N° 4**  
**Personal académico propietario de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar por categoría y sexo. Dic. 2011.**

<b>Categoría</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
Profesor Instructor Bachiller	0	1	1
Profesor Instructor Licenciado	5	5	10
Profesor I	1	4	5
Profesor II	16	17	33
Catedrático	3	24	27
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>51</b>	<b>76</b>

**Fuente:** Elaboración propia con base a datos del Área de Desarrollo Organizacional.

Al igual que la anterior, esta facultad también es muy masculina, pues el número de sus académicos es el doble de las académicas, y además muestra la particularidad de tener un porcentaje elevado de sus académicos(as) posicionados en la mejor categoría, ya que una tercera parte (35%) son Catedráticos, y la mayor parte de ellos son hombres. Por otro lado, las mujeres aparecen concentradas (64%) en la categoría Profesor II.

A continuación se presenta el dato de la Facultad de Filosofía y Letras.

**Cuadro N° 5**  
**Personal académico propietario de la Facultad de Filosofía y Letras por categoría y sexo. Dic. 2011.**

<b>Categoría</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
Profesor Instructor Bachiller	0	1	1
Profesor Instructor Licenciado	6	3	9
Profesor I	11	7	18
Profesor II	15	9	24
Catedrático	10	9	19
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>29</b>	<b>71</b>

**Fuente:** Elaboración propia con base a datos del Área de Desarrollo Organizacional.

Como puede observarse en esta facultad, hay una mayor presencia de mujeres, éstas representan un 59% del personal académico. De acuerdo a la categoría, un 27% de las personas son catedráticas, de las cuales la mitad son mujeres. Hay una concentración importante en la de Profesor II, que llega a una tercera parte (34%).



Los datos del Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE) que a continuación se presentan, muestran que un porcentaje importante (43%) del personal académico se concentra en la categoría Profesor II, de las cuales la mayor parte son mujeres.

**Cuadro N° 6**  
**Personal académico propietario CIDE por categoría y sexo. Dic. 2011.**

<b>Categoría</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
Profesor Instructor Licenciado	11	4	15
Profesor I	6	4	10
Profesor II	22	3	25
Catedrático	5	3	8
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>14</b>	<b>58</b>

**Fuente:** Elaboración propia con base a datos del Área de Desarrollo Organizacional.

Por otra parte, se aprecia un bajo número de personas en la categoría de catedrático (14%) con un dato muy parejo por sexo.

La Facultad de Ciencias de la Salud muestra que una cuarta parte (25%) de su personal académico es Catedrático, siendo los hombres los que se ubican en esa posición.

**Cuadro N°7**  
**Personal académico propietario Facultad de Ciencias de la Salud por categoría y sexo. Dic. 2011.**

<b>Categoría</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
Profesor Instructor Bachiller	1	0	1
Profesor Instructor Licenciado	4	7	11
Profesor I	2	1	3
Profesor II	4	14	18
Catedrático	2	9	11
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>31</b>	<b>44</b>

**Fuente:** Elaboración propia con base a datos del Área de Desarrollo Organizacional.

Se observa una concentración importante en la de Profesor II, que llega a ser del 41%, al igual que la facultad anterior también con más hombres.

Se presenta a continuación el dato del Centro de Investigación Docencia y Extensión Artística (CIDEA), que muestra una concentración del personal en las categorías Profesor II y Catedrático, con 45% y 40% respectivamente.

**Cuadro N° 8**  
**Personal académico propietario del CIDEA por categoría y sexo. Dic. 2011.**

<b>Categoría</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
Profesor Instructor Licenciado	1	2	3
Profesor I	1	1	2
Profesor II	6	9	15
Catedrático	4	9	13
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>21</b>	<b>33</b>

Fuente: Elaboración propia con base a datos del Área de Desarrollo Organizacional.

En cuanto al personal de las sedes regionales sedes regionales (Brunca, Chorotega, Sarapiquí y Coto).

**Cuadro N° 9**  
**Personal Académico propietario de Sedes Regionales. Dic. 2011**

<b>Categoría</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
Profesor Instructor Licenciado	<b>11</b>	<b>16</b>	27
Profesor I	<b>7</b>	<b>11</b>	18
Profesor II	<b>1</b>	<b>6</b>	7
Catedrático	<b>0</b>	<b>1</b>	1
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>35</b>	<b>54</b>

Fuente: Elaboración propia con base a datos del Área de Desarrollo Organizacional.

Se puede observar que la mitad de la población, se coloca en la categoría más baja Profesor Instructor Licenciado, una tercera parte (33%) en la de Profesor I y pocas (17%) en las categorías más altas (Profesor II y Catedrático).

En relación con las personas que laboran en las Vicerrectorías, junto con Consejo Universitario, y Rectoría, se encontró que un 43% se ubican en una categoría de Profesor Instructor Licenciado, y en su mayoría son mujeres. En los Órganos Desconcentrados, que aunque son pocas personas (12) poco más de la mitad (58%) son Catedráticos. En el Centro de Estudios Generales, la mayor parte de su personal académico (67%) está ubicado en la categoría de Profesor II y un bajo porcentaje en la de Catedrático (7%).

De este apartado se puede concluir que, que hay baja concentración de personas con la categoría de Catedrático en el CIDE, Estudios Generales y las Sedes Regionales, con porcentajes de 14%, 7% y 1% respectivamente. Por otro lado, las mayores concentraciones de catedráticos están en el CIDEA, en Tierra y Mar y Filosofía y Letras, con 40%, 35% y 27%.

Las mayores concentraciones de hombres académicos se encuentran en las tres facultades más numerosas de la Universidad, a saber, la de Tierra y Mar, la de Exactas y Naturales y la de Ciencias Sociales, mientras las mujeres están en Filosofía y Letras. Ver en Anexo N°2 detalle de la ubicación de la población académica propietaria según su área de trabajo.

#### IV. Personal académico “rezagado”:

A continuación se presenta la población académica “rezagada”, distribuida por facultad y por sexo.

**Cuadro N°10**  
**Personal académico rezagado por facultad y sexo. Dic. 2011**

Facultad	Mujeres	Hombres	Total
CIDE	16	7	23
CIDEA	4	1	5
Estudios Generales <sup>2</sup>	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
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>111</b>	<b>221</b>

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

El dato absoluto del “rezago” por sexo tal como se muestra en el cuadro anterior, da una impresión de que prácticamente no hay diferencias por sexo, sin embargo, si vemos cuánto representa ese dato con respecto al total del personal académico propietario por sexo 259 mujeres y 353 hombres, se podrá observar que un 42% de las primeras se encuentran en esta situación mientras que segundos en un 31%.

Viendo la población rezagada como un universo, 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 se observa que el CIDEA, el CIDE y Estudios Generales presentan los porcentajes más altos 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” se ubican en mayor porcentaje en Exactas y Naturales y Sociales con 76% y 51% respectivamente.

##### **a. Características sociodemográficas de las personas rezagadas:**

En este apartado se analizan las características sociodemográficas de la muestra 62 de personas rezagadas.

---

<sup>2</sup>Para efectos de este trabajo se incluyó al Centro de Estudios Generales como una Facultad.

En cuanto a la edad, un 40% se ubicaba entre los 30 y 40 años y un 58% en los 50 y 60 años, sin diferencias significativas en cuanto a sexo. Por nacionalidad, la mayor parte era costarricense (93.5%) y el resto era extranjero(a).

En relación con el estado conyugal, las personas casadas y en unión de hecho son la mayoría, en conjunto llegan a representar el 68%, mientras que el resto se encuentra entre soltero(a), divorciado(a), separado(a) o viudo(a). Para efectos de este trabajo, el estado conyugal cobra importancia en el tanto esta situación implique, mayor gasto económico y disposición de tiempo, que pueda afectar la producción académica.

En este sentido, conviene más hacer la diferenciación entre aquellas personas que conviven con una pareja y las que no, en esta segunda situación estarían una tercera parte de las personas (32%) y con ello podrían tener un poco más de ventaja en término de tiempo y dinero en relación con las personas que si tienen esos compromisos. Si se analiza este dato por sexo, en casi todos los estados conyugales, no se encuentran diferencias significativas entre mujeres y hombres, a excepción de que aparecen más mujeres divorciadas que hombres, en una relación de 6 a 1.

Sobre el lugar de residencia, poco más de la mitad (56%) reside en diferentes cantones de la provincia de Heredia, lo cual implicaría un menor tiempo en el desplazamiento hacia la Universidad en aquellos casos que solamente laboren ahí. Una cuarta parte (26%) de las personas está distribuido entre San José, y las demás entre, Alajuela y Cartago, por tanto el traslado de las personas de estas tres provincias a la Universidad, demanda una mayor cantidad de tiempo.

## **b. Características laborales de las personas:**

**Lugar de trabajo:** la mayoría de las personas (89%) laboran en unidades académicas, mientras el resto (11%) en vicerrectorías o direcciones adscritas a estas. Casi todas trabajan en solo una unidad académica y son muy pocas las que lo hacen en dos unidades u otra dependencia dentro de la misma Universidad.

**Grado académico:** con respecto al grado académico, la mayoría de las personas (85%) cuenta con estudios de posgrado, en donde la maestría es la más frecuente (69%) y poco menos el doctorado (16%), un bajo porcentaje con licenciatura (13%). Este dato por sexo, muestra que, son más las mujeres que poseen maestría (27mujeres y 16 hombres), pero son más los hombres con doctorado (7 hombres y 3 mujeres) y de igual manera con licenciatura (6 hombres y 2 mujeres).La mayor parte (73%) de estos(as) académicos(as) no tienen especialidad profesional. Se puede concluir que la mayor parte de las personas cuenta con buenas o adecuadas "*calificaciones profesionales*", uno de los requisitos para poder ascender en carrera académica.

Ampliando un poco más la anterior información, hay que mencionar que ese grado académico se ha obtenido en un 37% en la Universidad Nacional, seguida de universidades en el exterior (27%), un 18% en la Universidad de Costa Rica, un 14% en universidades

privadas dentro del país y un bajo porcentaje en la UNED (3%). Como puede observarse hay una preferencia por la realización de estudios de posgrado dentro del país. Relacionando este dato con el sexo, no se encuentran diferencias importantes, por el contrario, son muy parejos, por ejemplo, estudios en el exterior, (9 hombres y 8 mujeres), con estudio en universidad privada, (5 hombres y 4 mujeres), y así en los demás espacios educativos.

Con la finalidad de indagar si las personas se encontraban realizando alguna otra actividad que le demandara más tiempo además del trabajo, se encontró que pocas personas (5) se encontraban estudiando, todas dentro del país, dos con doctorado y otras dos el idioma inglés.

Aunque es importante mencionar que casi una tercera parte de las personas (31%) tenían estudios de posgrado inclusos, sin distinciones por sexo. Para esta investigación no se exploraron los motivos que llevaron a esta decisión.

**Jornada laboral:** En relación con la jornada laboral, un 89 %, trabaja tiempo completo, o sea 40 horas semanales y son las mujeres las que aparecen mejor posicionadas. Un bajo porcentaje (11%) tiene una jornada de menos tiempo, que va entre media y un cuarto de jornada, pero en realidad son pocas personas las que están en esta condición, en su mayoría hombres. Esta situación no significa que estas personas se encuentren subempleadas, sino que el trabajo de la Universidad es un segundo trabajo.

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: comisiones y trabajo ad honorem para diferenciarlas y visibilizarlas. En relación con las primeras, se encontró que, un porcentaje importante (82%) de ellas, ha participado en al menos en una comisión. El cuadro que a continuación se presenta da cuenta de esta situación.

**Cuadro N°11**  
**Participación en comisiones por número y sexo. Dic. 2011.**

Número de comisiones	Mujeres	Hombres	Total
1 comisión	5	7	12
2 comisiones	6	8	14
3 comisiones	5	3	8
4 comisiones y más	12	5	17
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>23</b>	<b>51</b>

**Fuente:** Elaboración propia con base a datos de los cuestionarios.

Como puede apreciarse, casi la mitad (49%) de las personas ha participado en tres o más comisiones y aparecen más mujeres en el rubro de cuatro o más. Si bien la participación en estas comisiones resulta ser algo importante para el desarrollo de diferentes procesos dentro las unidades académicas, 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.

Se pudo observar la “poca conciencia” que tenían las personas del tiempo que dedican a este tipo de actividades, ya que cuando se formuló la pregunta, inicialmente mencionaron una comisión y luego apareció otra y otra. Este tipo de participación se ha “naturalizado”, tal parece formar parte de una “cultura institucional”, pues algunas personas al momento manifestaron, que no sabían que estaban “en tanta comisión” ni del tiempo que esto les demandaba. Es evidente que se está ante un trabajo que podría calificarse de “invisible”, ya que está fuera de la docencia, extensión e investigación. Si bien el dato muestra que tanto mujeres como hombres integran comisiones, son un poco más las mujeres, quienes a su vez manifestaron que se les hace muy difícil decir que “no” cuando se les hace un ofrecimiento de este tipo, pues consideran que es una forma de “aportar” a la Universidad.

El siguiente cuadro muestra el tipo de comisiones en las que han participado las personas.

**Cuadro N°12**  
**Participación en comisiones por tipo de comisión y sexo. Dic. 2012.**

Tipo de Comisión	Mujeres	Hombres	Total
Acreditación y equiparación de carreras	4	2	6
Consejo Académico	5	6	11
Comisiones Externas	9	5	14
Comisiones Internas	3	3	6
Editorial, publicaciones, revistas	0	1	1
Evaluación carreras (rediseño curricular)	18	7	25
Organización de eventos	8	4	12
Programas Académicos	4	3	7
Plan de relevo	1	1	2
Programas institucionales	4	0	4
Representando a la UNA	6	2	8
Trabajos de graduación	4	4	8
Otras	8	5	13

Fuente: Elaboración propia con base a datos de los cuestionarios.

Como puede apreciarse, el trabajo en las comisiones para rediseño de carreras, ocupa un lugar importante, seguida de comisiones externas<sup>3</sup> y organización de eventos como congresos, encuentros, talleres y otros. En otras comisiones se incluyó la participación en comités de Emergencias, Transportes, Hostigamiento Sexual, para citar algunas.

De igual manera, aparece un porcentaje importante de las personas que también realizaron trabajo ad honorem durante el período antes citado, esta participación es diferente a la de comisiones. Tres cuartas partes de las personas (76%) ha realizado trabajo ad honorem, con un número muy parejo por sexo, 24 hombres y 23 mujeres. 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.

<sup>3</sup> Algunas comisiones externas: Comisión Nacional de la Persona Adulta Mayor, Comisión Interinstitucional de Educación, ambas de la Comisión Nacional de Rectores (CONARE).

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

**Tipo de puesto:** La mayor parte de este personal (89%) se encontraba ocupando un puesto de tipo académico, algunos(as) poco(as) un puesto administrativo y solo un bajo porcentaje hacía una combinación de ambos tipos de puesto, por ejemplo el caso de una persona que era subdirector de su escuela y a su vez era profesor en la misma. Un número ligeramente mayor de mujeres aparece desempeñando un puesto académico, 30 mujeres frente a 25 hombres.

**Categoría del puesto:** en relación con la categoría del puesto, el cuadro que a continuación se presenta, muestra que, poco más de la mitad de las personas (53%) se ubica en las categorías más bajas, es decir, Profesor Instructor Bachiller y Profesor Instructor Licenciado y la de Profesor I, poco menos de la mitad en la de Profesor II (43%), y muy pocos Catedráticos(as) (3%). Unos meses antes de la aplicación de cuestionario, dos personas habían logrado ascender a esta última categoría. Si vemos el dato por sexo en la categoría de Profesor II, aparece un número mayor de mujeres, pero en las demás el número es muy similar.

**Cuadro N°13**  
**Personas académicas rezagadas por categoría y sexo. Dic. 2011.**

Categoría	Mujer	Hombre	Total
Profesor Instructor Bachiller	0	2	2
Profesor Instructor Licenciado	7	9	16
Profesor I	7	8	15
Profesor II	17	10	27
Catedrático	1	1	2
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>30</b>	<b>62</b>

**Fuente:** Elaboración propia con base a datos de los cuestionarios.

**Antigüedad:** En relación con los años laborados para la Universidad, se encontró que un 13% tiene menos de 10 años de haber comenzado a trabajar, un 24% tiene menos de 20 años, mientras que el restante 63% se ubica entre los 20 y más años de antigüedad. El dato de la antigüedad por sexo no logra reflejar diferencias significativas, excepto en los diez primeros años, ya que ingresaron un poco más de mujeres, seis, frente a dos hombres.

La variable de la antigüedad resulta ser sumamente importante ya que es el principal parámetro que se está utilizando en este estudio para determinar el “rezago”, ya que los “años de servicio” también denominada “*experiencia académica*” es uno de los requisitos para aspirar a una mayor categoría. Con base en los datos anteriores se puede concluir que, un 73% de las personas tienen más de 17 años de antigüedad y por tanto cumplen con el requisito de “*experiencia académica*” como para llegar a ser catedráticos(as).

**Trabajo en dos lugares:** 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 (10-5). Para la mayoría de las personas este era un trabajo adicional o un segundo trabajo y se realizaba mayormente en universidades, siendo la Universidad de Costa Rica, la más frecuente, pero también en universidades privadas. 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.

**Realización de consultorías:** de manera similar se encontró que, una cuarta parte (26%) de las personas han realizado consultorías durante los últimos cinco años, de estos 10 era hombres y 6 mujeres. Por lo general estas se han dado dentro del país, pero también en el extranjero. El número de consultorías promedio es de cinco consultorías 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. Sin embargo ninguna de esa producción ha sido presentada para ascender en Carrera Académica. 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. A continuación dos testimonios.

*Un consultoría es un beneficio económico, en una semana en una consultoría se gana lo que en tres meses de trabajo en la UNA. Hombre 22.*

*Comencé haciendo trabajos (consultorías) por motivos económicos, para tener una entrada extra, pero también por mantenerme actualizada, me genera conocimientos. Mujer 16.*

Se encontraron algunas pocas personas (5), que combinan trabajo en otro lugar con la realización de consultorías, en su mayoría son hombres.

**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 ocupando puestos de decano(a) director(a), subdirector(a) o coordinador 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 de tiempo, 8 años y las mujeres 6.

Por sexo, tiene un comportamiento muy parejo (16 mujeres-12 hombres). La mayoría de estos puestos (24 personas) fueron ocupados de la década que inicia en el 2000 hasta el presente, muy pocos (4) fueron ocupados en décadas pasadas del 80 y 90s.

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, los(as) académicos(as) mencionaron que ocupar en un cargo administrativo les implicó una dedicación de mucho tiempo, fue un trabajo muy absorbente y complejo, pues por la naturaleza del puesto requiere de permanecer casi todo el tiempo en la oficina. Sin embargo, ha tenido su lado positivo pues fue una excelente oportunidad para conocer más los procesos administrativos de la Institución, pues consideran que es un reto hacer administración pública.

Por ello, poco menos de la mitad de las personas (47%), señalaron que su producción académica se vio disminuida durante el período de la ocupación del puesto administrativo, pues la recarga de trabajo les impidió hacer trabajo académico. Algunos comentarios al respecto.

*Yo considero que los académicos no están preparados para un puesto administrativo, es un aprendizaje que consume mucho tiempo. Es olvidarse de ser académico, yo lo veo como una experiencia negativa. Mujer 3.*

*El trabajo administrativo quita tiempo para la academia, no le queda tiempo para dedicarse a lo que uno realmente le gusta. Hombre 6.*

*El trabajo administrativo deja poca disponibilidad de tiempo, tiene que dejar proyectos de investigación, con esa carga de trabajo es difícil producir y los sábados y domingos son para la familia. Hombre 4.*

Si bien las personas experimentaron dificultades para la producción académica, no así para la capacitación, pues dos terceras partes (68%) tuvieron la posibilidad de asistir a congresos, talleres, foros, que son de utilidad para el ascenso en carrera Académica, dentro de lo que se denomina “*calificaciones profesionales*”. La mayor parte de estos eventos fueron dentro del país.

Si bien reconocen que para ascender en carrera académica la participación en “*capacitaciones*” es importante, estos atestados no se han podido presentar ante la Oficina de Carrera Académica, pues no ha habido tiempo para ello.

El “*rezago*” en personas que han ocupado puestos administrativos es de 9 años en promedio, mientras que en los que no han ocupado es de 7 años, por lo que pareciera que el trabajo administrativo por sí solo sea la causa principal del “*rezago*”, aunque sí contribuya.

Si se toma en cuenta, la realización del trabajo adicional, las consultorías y el trabajo administrativo, se verá que un porcentaje importante de personas (63%) ha realizado entre una o dos de esas actividades, solo una tercera ( 37%) no ha tenido ninguna de esas experiencias.

**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, Artículo 68 y 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 las personas 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 encontramos un número ligeramente mayor de hombres, 22 frente a 16 mujeres.

Los requisitos para optar por el incentivo del Artículo 68 son: tener la categoría de Profesor II, 16 puntos de experiencia académica (8 años de servicio) y una producción intelectual de 5 puntos. Para el de Dedicación Exclusiva, la categoría de Profesor I, asignación de tiempo completo, y el coeficiente 0.25, que es una correlación que se obtiene entre producción intelectual y experiencia académica. (Reglamento de Dedicación Exclusiva, Universidad Nacional, 2009)

Menos de una cuarta parte (21%) se encontraba recibiendo ambos incentivos, aquí destacan un poco más las mujeres, ya que hay 10 y solo 3 hombres. Un 15% percibe Dedicación Exclusiva, con un número casi igual por sexo. El cuadro que se presenta muestra un detalle de esta información.

**Cuadro N°14**  
**Incentivos disfrutados por sexo. Dic. 2012**

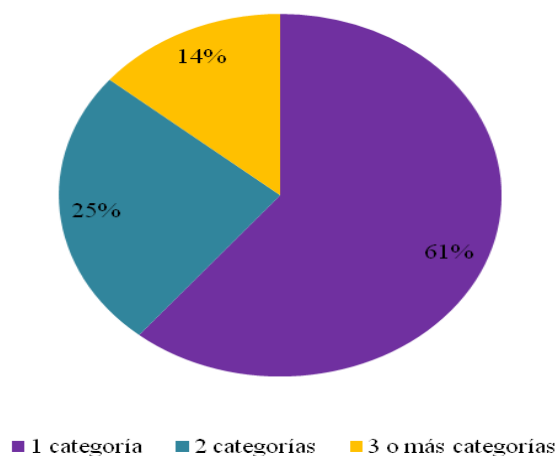
Incentivo	Mujeres	Hombres	Total
Artículo N° 68	1	1	2
Dedicación Exclusiva	5	4	9
Ambos	10	3	13
Ninguno	16	22	38

Fuente: Elaboración propia con base a datos de los cuestionarios.

Dentro del grupo de personas que aparecen no disfrutando de los anteriores incentivos se encuentran en un orden de mayor a menor: un 93% de quienes trabajan en otro lugar, un 57% de los(as) han participado en Comisiones, un 57% de quienes han realizado trabajo ad honorem y un 50% de los que han ocupado algún cargo administrativo. En vista de esto se puede afirmar que la participación en comisiones, el trabajo ad honorem, ocupar cargos administrativos y trabajar en otro lugar, son situaciones directamente relacionadas con el “rezago” pues reducen las posibilidades de producción académica para acceder a estos incentivos.

**Nivel de rezago:** De las 62 personas que incluyó la muestra, cinco de ellas habían salido de la condición de “rezago” entre el 2011 y el 2012 (dos habían ascendido a Catedrático y tres a Profesor II), sin embargo estuvieron rezagados 5 años en promedio para llegar a estar acorde con su categoría. El resto se mantenía igual de atrasado(a) con la siguiente situación: un 61% se encontraba atrasado(a) en una categoría, o sea, le falta un paso para pasar a la categoría superior, un 25% lo está en dos categorías, y un 14% en tres categorías o más.

### Universidad Nacional Distribución de personas rezagadas por categoría. Diciembre de 2011.



Fuente: Elaboración propia con base a datos de los cuestionarios.

Analizado este rezago por sexo se observa que son más las mujeres las que aparecen rezagadas en una categoría (20 frente a 15) pero son más los hombres que están en dos o más (15 hombres frente a 7 mujeres), por lo que podría decirse que la intensidad del rezago afecta más a los hombres. Un ejemplo de ello es que el rezago en una categoría impacta a las mujeres en 6 años de rezago promedio y los hombres en 10 años promedio.

El mayor nivel de rezago se encuentra para llegar a ser catedrático(a) ya que de acuerdo a los años de servicio, un 71% de las personas (44) tienen más de dieciséis años de laborar en la Universidad, cumpliendo así uno de los requisitos, el de “*experiencia académica*” para llegar a obtener esa categoría. De este grupo de personas la mayoría quedó anclado(a) en la categoría de Profesor II (24), seguida de Profesor I (12) y las demás entre Profesor Instructor Licenciado (6) y Bachiller (2).

Del grupo de los que deberían ser catedráticos(as), 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.

Para cuatro de las personas más rezagadas, (con más de tres categorías), el trabajo en la Universidad es su segundo trabajo, pues laboran tiempo completo en otra institución. Su jornada dentro de la Universidad oscila entre diez y veinte horas dedicadas a la docencia. En vista de ello, se podría pensar que han tenido poco tiempo y/o poco interés en ascender en Carrera Académica, aunque la Universidad les ofrezca esa oportunidad que implica un mejor salario.

El “*rezago*” tiene un impacto importante en los ingresos de las personas ya que no sólo dejan de percibir dinero en su salario mensual, sino que además afecta el monto de la pensión al momento de la jubilación.

A continuación se presenta una información que se construyó tomando los salarios base de cada categoría, éstos datos fueron suministrados por el Área de Organización de Trabajo, Clasificación y Valoración de Cargos de Recursos Humanos. Para esta parte solo se tomó en cuenta a aquellas personas (40) que presentaban un nivel de rezago mayor a los cinco años.

El cálculo se hizo de la siguiente manera: al salario base de la categoría que debería tener la persona (categoría por aspirar) se le restó el salario base de la categoría que tenía en ese momento, o sea al año 2012, la diferencia se multiplicó por doce meses y a su vez ese monto se multiplicó por cinco ya que se estimó para los años 2008-2012. Ver detalle del cálculo en Anexo N°3.

Para citar un ejemplo, el Cuadro N° 15, muestra que hay dos personas (hombres) que tienen la categoría 87 (Profesor Instructor Licenciado) pero por sus años de servicio, deberían tener la categoría de Catedrático o sea la 91, en cinco años estas personas han dejado de percibir la suma de \$30.716.94, cada una. Es importante aclarar que aunque este monto es alto ya que se trata de categorías extremas, la menor y la mayor, esta estimación es conservadora ya que no incluye, los aumentos salariales del año ni las anualidades.

**Cuadro N° 15**  
**Estimación de dinero sin percibir 2008-2012 por categoría y sexo. Dic. 2012**

<b>Categoría 2012</b>	<b>Categoría por aspirar</b>	<b>N° personas</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Dinero sin percibir por persona</b>
87	91	2	0	2	¢30.716.940
88	89	2	0	2	¢3.251.880
88	90	3	2	1	¢11.174.220
88	91	5	3	2	¢24.866.220
89	90	2	2	0	¢7.822.340
89	91	9	3	6	¢22.154.340
90	91	17	8	9	¢14.239.680

**Fuente:** Elaboración propia con base a datos del Área Organización del Trabajo, RH.

Se puede observar que la mayor cantidad de personas (17), se han quedado en la categoría de Profesor II, y es importante mencionar que si bien el cálculo del dinero dejado de percibir se hizo para cinco años, este monto es aún mayor ya que tienen en promedio 12 años de rezago.

Si bien las personas no han ascendido en carrera académica según lo esperado, la verdad es que casi todas manifestaron su interés en hacerlo y el motivo más mencionado fue el económico, pero no dejan de lado la importancia de lograr un estatus académico de gran prestigio como es ser catedrático.

Sobre el tiempo de la última presentación de documentos a Carrera Académica, poco menos de la mitad (48%) lo hicieron en los últimos cinco años, un 23% hace más de diez años, un 18% nunca ha presentado (11 personas) y 10% no recuerdan. Habría que ver si el hecho de no recordar puede tener relación con el mucho tiempo que tienen de haberlo realizado. De aquí se desprende que la mitad de las personas, no han querido, no han podido o no han tenido las condiciones para ascender en carrera académica.

Las personas mencionaron un conjunto de dificultades que les ha limitado el ascenso en carrera académica, las cuales son:

- Jornada 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.

A continuación dos testimonios a manera de ejemplo.

*Falta tiempo para investigar, muchas clases y se está en mucha comisión. Hombre 23.*

*Yo estoy muy cargado con el trabajo administrativo, ser docente es muy absorbente y si no se tiene investigación es muy difícil ascender. Hombre 18.*

**Rezago en sedes regionales:** si bien este trabajo no incluyó a la población rezagada de las sedes regionales, los datos tomados de Área de Desarrollo Organizacional, muestran que 30 de los 54 académicos(as) propietarios(as) se encontraban en esta situación. En la Sede Brunca, un 80% de sus propietarios(as) deberían ser Catedráticos(as). En la Sede Chorotega la mitad de las personas son Profesor Instructor Licenciado y tendrían derecho a ascender por sus años de servicio a la categoría de Profesor I y II.

## V. Ejecución de proyectos

Durante los últimos cinco años, un 68% de las personas académicas, han participado en la ejecución de proyectos como parte de su quehacer académico. A continuación se presenta un cuadro mostrando esa información.

**Cuadro N° 16**  
**Número de proyectos ejecutados período 2008-2012, por sexo. Dic. 2012**

Nº de Proyectos	Mujeres	Hombres	Total
0	8	12	<b>20</b>
1	5	8	<b>13</b>
2	9	4	<b>13</b>
3	3	3	<b>6</b>
4 y más	7	3	<b>10</b>
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>30</b>	<b>62</b>

Fuente: Elaboración propia con base a datos de los cuestionarios.

Dentro del grupo de personas que ejecutaron proyectos, hay un poco más de mujeres 24 que de hombres 18.

Se puede observar que un grupo de 20 personas, lo que representa una tercera parte (32%) no ejecutaron proyectos durante el período en mención. Dentro de este grupo se pueden encontrar, personas que se han dedicado a funciones administrativas, a la docencia, que laboran en Vicerrektorías y otras cuyo trabajo en la Universidad es su segundo trabajo.

Llama la atención encontrar un alto porcentaje de personas (21%, una quinta parte) que en término de cinco años solamente han 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 ambos datos 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. Para mayor información ver distribución de la jornada en los últimos cinco años en el Anexo N°4.

Por otro lado, una tercera (31%) parte de las personas presenta 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. La ejecución de cuatro o más proyectos a nuestro criterio, parece ser poco productivo, ya que por un lado, cada uno de ellos dispone de poca jornada para su ejecución, y por otro porque tienen que realizarse en combinación con la docencia.

Los datos por sexo, muestran un poco más de hombres que ejecutan pocos o ningún proyecto y las mujeres ligeramente sobrecargadas de proyectos.

Si se hace una clasificación de los proyectos en las cinco modalidades que existen: docencia, extensión, gestión académica, investigación e integrado, se puede observar lo siguiente.

**Cuadro N°17**  
**Número de proyectos según tipo de proyecto por sexo. Dic.2012**

<b>Tipo proyecto</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
Investigación	25	26	51
Extensión	13	5	18
Integrado	14	5	19
Docencia	8	1	9
G. Académica	3	3	6
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>40</b>	<b>103</b>

Fuente: Elaboración propia con base a datos de los cuestionarios.

Los datos muestran que hay una participación mayor de mujeres en la ejecución de proyectos. También es evidente que hay un predominio de proyectos de Investigación,

pues la mitad de ellos (51) corresponde a este tipo, con una presencia igualitaria de acuerdo al sexo. Le siguen con igual número los proyectos de Extensión e Integrados con 18 y 19 respectivamente, en ambos hay una presencia un poco mayor de mujeres, finalmente los proyectos menos frecuentes son los de Docencia y Gestión Académica con 8 y 6 respectivamente. El número de proyectos es de 2.5 por persona, con una duración de dos años promedio por proyecto.

Con la intención de profundizar un poco más en el análisis de los proyectos, a continuación se presenta el cuadro que muestra la producción de estos proyectos por tipo de proyecto.

**Cuadro N° 18**  
**Estado de la producción por tipo de proyecto según sexo. Dic. 2012**

Tipo de proyecto	Nº de Proyectos	Producción		Producción en proceso	
		M	H	M	H
Extensión	18	18	4	3	0
Investigación	51	22	15	18	15
Integrados	19	32	10	5	2
Docencia	9	8	1	15	1
G. Académica	6	2	0	0	2
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>82</b>	<b>30</b>	<b>41</b>	<b>20</b>

Fuente: Elaboración propia con base a datos de los cuestionarios.

Se puede observar que 103 proyectos han dado una producción de 173 productos, tales como artículos, ponencias, libros, informes finales y otros (guías, manuales, videos). De ésta, la mayor parte (65%) ha sido publicada o presentada en eventos como congresos y en principio reúne las condiciones para ser considerada como producción para Carrera Académica. El resto de la producción se encuentra en “proceso”, de la cual no hay certeza de que pueda ser concluida y alcanzar el estatus de producción.

Si se analizan los datos por sexo, aparecen las mujeres con una producción muy superior a la de los hombres en todos los proyectos. También aparecen las mujeres con más producción en proceso, y ésta está constituida por artículos, ponencias, pero sobre todo libros de inglés que no han podido ser publicados, de personas que laboran en la Escuela de Literatura.

La mayoría de los proyectos (90) había generado productos al momento captar la información, a excepción de trece que tenían poco tiempo de haber iniciado. Si se toma, el número de productos entre el número de proyectos que registraron producción, se puede ver 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, este grupo de académicos(as) registra una producción bianual de un producto, que puede ser, un artículo, una ponencia u otro.

El dato anterior se puede especificar aún más si se toma en cuenta la producción por tipo de proyecto, al respecto se observa que:

**Proyectos de extensión:** 16 proyectos registran una producción de 22 productos, lo que da una producción promedio de 1.37 productos por proyecto. Es importante resaltar que la mayor parte de la producción (88%) ya se ha publicado, en el caso de los artículos y se han presentado como sería el caso de las ponencias, o bien se han elaborado los informes finales.

**Proyectos de investigación:** 42 proyectos registran una producción de 42 productos, lo que da una producción promedio de un producto por proyecto, número que resulta bajo si se toma en cuenta que la investigación es el quehacer que facilita en mayor medida la producción intelectual. Esta producción al igual que la anterior resulta baja, por los mismos motivos, o sea son proyectos con dos años promedio de duración. Además de la baja producción que presentan estos proyectos, habría que agregar que un 40% de esta se encuentra en proceso, con las implicaciones antes mencionadas.

**Proyectos Integrados:** este tipo de proyectos, presentan una producción mayor que llega a ser el doble de los dos proyectos anteriores, 18 proyectos han dado 39 productos, lo que da una producción de 2.16 productos por proyecto. Este tipo de proyectos también registra un bajo porcentaje de producción en proceso.

**Proyectos de docencia:** estos proyectos presentan una producción de 1,75 productos por proyecto, pues 8 proyectos presentan una producción de 14 productos. La particularidad que presentan estos proyectos es que presentan un alto porcentaje de productos en proceso, que son libros de inglés se han elaborado pero que no han sido publicados.

**Proyectos de gestión académica:** Estos proyectos presentan la producción más baja de todos los anteriores, pues esta llega a 4 productos producida por 6 proyectos, lo que da menos de un producto por proyecto (0.66). Esta baja productividad empeora si se toma en cuenta que la duración promedio por proyecto es de 5 años, además un 50% de la producción se encontraba en proceso. Ver detalle de producción por tipo de proyecto en Anexo N°5.

Los datos anteriormente expuestos, nos llevan a pensar en la importancia de realizar trabajos más exhaustivos, a través de otras investigaciones que permitan conocer, sobre la cantidad y calidad de los productos, así como de las limitaciones que puedan experimentar los(as) académicos(as) que puedan incidir en la baja productividad de los proyectos.

En análisis más detallado nos lleva a presentar datos que muestran el tipo de producción de los proyectos y su estado.



Cuadro N° 19

## Tipo de producción según estado de la producción por sexo. Dic. 2012

Tipo producción	Producción		Total	Producción en proceso		Total
	Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres	
Artículo	29	4	<b>33</b>	13	17	<b>30</b>
Art. libro	1	0	<b>1</b>	1	0	<b>1</b>
Informe Final	21	3	<b>24</b>	0	0	<b>0</b>
Libro	4	0	<b>4</b>	16	1	<b>17</b>
Ponencia	19	15	<b>34</b>	3	0	<b>3</b>
Otro	8	8	<b>16</b>	8	2	<b>10</b>
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>30</b>	<b>112</b>	<b>41</b>	<b>20</b>	<b>61</b>

Fuente: Elaboración propia con base a datos de los cuestionarios.

Como puede observarse, del total de la producción de los proyectos, un 65% se encontraba publicado como antes se mencionó. El dato total muestra que son los artículos y las ponencias el material que más se produce. El análisis por sexo evidencia una producción significativamente mayor en las mujeres con respecto a los hombres, y más diversificada ya que está compuesta de ponencias, artículos e informes finales, mientras que en los segundos se concentra más en ponencias.

Dentro de los productos producidos predominan los artículos y las ponencias con un número muy similar, mientras que lo que se encuentra en proceso de producción mayormente son artículos, seguida de libros.

Sobre el tipo de participación en los proyectos, para una buena parte de las personas (71%) la participación dentro de estos proyectos es a nivel de coordinación. Esto supone un nivel de responsabilidad mayor ya que la persona coordinadora es la que gestiona el proyecto, es decir, lo elabora, vela por su realización y de igual manera es la responsable de la cantidad y calidad de los productos que se obtengan. El resto de las personas forma parte de los proyectos en calidad de participantes.

En cuanto a la jornada, tiempo de ejecución y financiamiento de los proyectos, se observó que los proyectos de extensión, investigación e integrados presentan una jornada promedio de 10 horas anuales para la ejecución, mientras que en los de docencia y gestión académica es un poco mayor y llega a 15 horas promedio. El tiempo promedio para la ejecución del mismo es de dos años como se había mencionado. El tiempo dedicado al desarrollo de proyectos es relativamente bajo, pues 10 horas, podría ser poco tiempo para poder realizar un trabajo de calidad, al menos debería ser de 20 horas.

Sobre la fuente de financiamiento, la mayor parte de los proyectos (83%) se financian con fondos institucionales o de la Universidad. El resto de los proyectos se ejecutan con fondos externos o una combinación de externos e institucionales. 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 otros(as) profesionales, compra de equipo u otras necesidades que presenten los proyectos.

Son los proyectos de investigación los presentan un mayor apoyo de fondos externos que llega a ser del 28%. Este dato también lleva a hacer una reflexión en torno a la productividad de los proyectos y al dinero que la Universidad invierte en la ejecución de proyectos, en momentos donde están colocando a las universidades en rankings tomando como referencia la producción académica y el lugar dónde se publica la misma. Los rankings se están elaborando a partir de datos publicados en la web con la finalidad de incrementar la transferencia de conocimiento científico.

## VI. 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 convierten en productos que pueden ser valorados con esa finalidad. Los funcionarios(as) de Carrera Académica consultados sobre este particular consideran que este es el rubro que presenta mayor dificultad de concreción en relación con los otros dos.

Dada su importancia, se exploró la producción académica de los últimos cinco años, o sea la comprendida entre el año 2008 y el 2012. Esta producción es diferente a la incluida en el apartado anterior, que era más específica ya que se derivaba de la ejecución de proyectos, mientras que ésta es más general.

Las personas académicas manifestaron haber producido lo siguiente:

**CuadroN°20**  
**Producción académica según tipo y unidades de producción por sexo.**  
**Dic. 2012.**

<b>Tipo de producción</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
Artículo revista nacional	17	17	34
Ponencia Internacional	18	13	31
Ponencia Nacional	15	12	27
Informe final	19	7	26
Artículo revista internacional	9	8	17
Artículo de libro	5	6	11
Libros	7	3	10
Sin producción	4	5	9
<b>Unidades de producción</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
Ponencia Internacional	43	62	105
Artículo revista nacional	45	50	95
Ponencia Nacional	28	33	61
Informe final	38	12	50
Artículo revista internacional	13	20	33
Artículo de libro	9	13	22
Libros	11	6	17
Otros productos	23	5	28

**Fuente:** Elaboración propia con base a datos de los cuestionarios.

Como se puede observar, la producción académica se ha concentrado en: artículos de revista nacional, seguida de ponencia internacional, ponencia nacional e informe final. Los datos por sexo muestran cifras muy similares para cada tipo de producto, a excepción del informe final que es realizado en mayor número por las mujeres. A continuación un análisis más detallado por producto.

**Producción de artículos para revistas nacionales:** la elaboración de artículos para revistas nacionales es el rubro que ocupa el primer lugar entre la producción académica. Un poco más de la mitad de las personas 55% tienen publicados artículos en revistas nacionales, la mayoría de ellas indexada 70%. La producción promedio es de casi tres productos para cada uno de los sexos, 2.64 las mujeres y 2.94 los hombres.

**Producción de artículos para revistas internacionales:** ésta se reduce a la mitad si se le compara con los artículos para revistas nacionales, pues un 27% de las personas manifestaron tener publicaciones en revistas de ámbito internacional, con un número muy parejo por sexo, 9 mujeres y 8 hombres, sin embargo la producción promedio de los hombres es un poco superior, 2.5 frente a 1.45 de las mujeres. Los artículos de revistas nacionales e internacionales tienen un valor en Carrera Académica que llega a los tres puntos si tiene sello editorial y 0.50 si no lo tiene.

**Producción de ponencias internacionales:** las ponencias internacionales constituyen el segundo rubro de mayor producción entre el grupo de personas académicas, la mitad de ellas (50%) manifestaron tener ponencias internacionales entre su producción. Si bien la diferencia por sexo no es muy significativa, 18 de mujeres y 13 los hombres, aquí lo importante es que el número de ponencias promedio por hombre es muy superior a la de las mujeres, casi cinco (4.76) frente a dos de las mujeres (2.38). Esta diferencia podría explicarse a partir de los mandatos de género, pues los hombres puedan tener más facilidad de salir al exterior a presentar su producción, no así las mujeres que podrían enfrentar dificultades o limitaciones en ausentarse del hogar por tener las responsabilidades domésticas y el cuidado de los hijos(as). Hay que recordar en un buen porcentaje de las familias, 63% hay hijos(as) menores de 18 años.

**Producción de ponencias nacionales:** la presentación de ponencias a nivel local o nacional, ocupa el tercer rubro de producción, un 43% de las personas manifestaron ese tipo de ponencia, con un número muy similar por sexo (15 mujeres frente a 12 de hombres). Al igual que el rubro anterior, la producción promedio de ponencias es mayor en los hombres, casi tres (2.75), frente a casi dos en las mujeres (1.85). Las ponencias nacionales e internacionales tienen un valor que puede llegar dos puntos con sello editorial y 0.50 si no lo tiene.

**Producción de informes finales.** Este tipo de producción ocupa el cuarto lugar de producción, y un 42% de los académicos(as) contempla dentro de su producción los informes finales, estos son los documentos que se elaboran cuando finaliza un proyecto. Si bien es producción académica, este tipo de informe tiene una ponderación menor (0.50) si se le compara con los artículos y las ponencias, que andan en alrededor de 2 y 3 puntos.

Aquí si se encuentra una diferencia importante por sexo, pues aparecen las mujeres como las que más presentan este tipo de producción, con dos informes en promedio.

**Producción de libros:** son pocas las personas (16%) que aparecen con libros en su producción académica, dentro de este grupo destacan un poco las mujeres. La mitad de estas publicaciones tiene un ámbito de publicación doméstico, o sea la Universidad Nacional y la otra a nivel nacional. Algunas pocas personas mencionaron que tenían libros en proceso de publicación. La producción promedio es de menos de dos libros por persona.

**Producción de artículos de libro:** en relación con los artículos de libros, un 18% tiene artículos publicados como parte de un libro, con una relación de dos artículos en promedio. Con número muy igual de publicaciones por sexo. El ámbito de publicación, la mayor parte es la Universidad Nacional, (10), unos pocos nacionales (7) y menos internacionales (5).

**Otros productos:** un bajo porcentaje de personas 11%, acreditaron otros productos como producción, dentro de estas se pueden mencionar, las unidades didácticas, los cuadernos de trabajo, las traducciones, videos, manuales, e informes de evaluación de carreras. Aparecen más mujeres con este tipo de producción. Por ejemplo, una unidad didáctica puede llegar a tener un valor de 2 puntos con sello editorial y 0.50 si no la tiene.

Siguiendo con las publicaciones se exploró también el idioma en que estas se hacen, se encontró que un 63% se han hecho solamente en español, un 27% en inglés ya que el tipo de producción requiere publicarse en medios o revistas que solo aceptan este idioma, por ser, como mencionaron algunos académicos *“el lenguaje con el que se comunica esa ciencia”*, por ejemplo, la física. Algunos pocos casos combinan entre español e inglés. Lo del idioma se vuelve relevante ya que en inglés están aquellas publicaciones de revistas que tienen gran prestigio *“journals”* a nivel internacional y son muy consultadas a través de la web, que es lo que se conoce como índice de impacto.

## VII. Cumplimiento de requisitos para el ascenso

El Reglamento de Carrera Académica, ha establecido tres rubros o aspectos a considerar en el ascenso a carrera académica, estos son: a) experiencia académica, dada por los años de servicio en la Institución, b) las calificaciones profesionales, las cuales se cumplen con años de estudio y participación en eventos de formación académica como congresos, talleres, cursos, seminarios. Finalmente está c) la producción académica, constituida por la producción de artículos, libros, ponencias, y otro tipo de producción y d) por último, la comprensión de dos idiomas. Con la finalidad de considerar que tanto se cumplen estos requisitos en las personas participantes de este estudio, se encontró que:

**a. Experiencia académica:** todas las personas cumplen con este requisito para llegar a ser Catedráticas, pues sobrepasan el número de años de servicio (15 años), ya que en promedio tienen en 20 años de laborar para la Universidad.

**b. Calificación profesional:** el cumplimiento de este requisito tal parece no presenta problema pues un 85% de las personas tiene estudios de posgrado a nivel de maestría y doctorado. También buena parte de ellas (81%), ha participado en actividades de capacitación, como congresos, foros, seminarios, talleres en los últimos cinco años. Aquí las mujeres han hecho un mayor uso de este recurso pues aparecen con un promedio de asistencia a 5 eventos mientras que en los hombres es menor a cuatro (3.77). Hay un grupo, de doce personas (19%) que en los últimos cinco años no han participado o asistido a este tipo de eventos, por lo que tendría puntos menos en este rubro.

Tanto en mujeres como en hombres, la asistencia a congresos, en un 80% de los eventos ha sido en calidad de participante, el resto lo ha sido como ponente. 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.

Para poco más de la mitad de las personas (53%) el ámbito de participación en eventos es muy doméstico y local, pues los mismos han ocurrido dentro de la Universidad o dentro del país, el resto ha hecho una combinación entre eventos dentro como fuera del país. Casi toda la participación en estos eventos está respalda o acreditada por un título o certificado de participación o aprovechamiento.

**c. Producción intelectual:** en esta parte se hizo una clasificación de acuerdo a la producción académica registrada en los últimos cinco años. Al respecto se encontraron cuatro situaciones: Un primer grupo sin producción académica, conformado por un 14%, y conformado por aquellas personas que están dedicadas por completo a la docencia y que trabajan en otro lugar. Un segundo grupo que hemos denominado de baja productividad, integrada por personas que registran una producción de tres productos en promedio y que representan un 37%. Un tercer grupo de productividad media y que registran 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% de ellos(as) tienen más de 20 años de antigüedad y una tercera parte 31% aún deben idiomas.

El grupo de productividad media (8 productos) si bien tienen en su favor una mayor productividad, tendría que hacer un esfuerzo para llegar a ser catedráticos, pues un 65% tienen una antigüedad de más de veinte años y la mitad 53% aún debe idiomas.

Finalmente, el grupo de productividad alta, tiene mayores posibilidades de ascender a la categoría mayor pues un 62% tienen menos de veinte años de antigüedad y la mitad 54% tiene aprobados los idiomas.

**d. 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(a) 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 encuentran rezagadas en idiomas. Dentro de este están personas (23) que ya han aprobado un idioma pero que les falta un 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. Por ejemplo una persona con siete años de servicio y que tiene un idioma aprobado.

**d. Otros aspectos a valorar en Carrera Académica:** además de lo anteriormente mencionado, la Comisión de Carrera Académica también valora otros rubros dentro de los que se pueden mencionar los reconocimientos, agradecimientos y premios. De estos tres, los reconocimientos fueron los que más se encontraron, pues una tercera parte (34%) de las personas manifestaron haberlos recibido. Los agradecimientos y premios fueron menos frecuentes, cinco y tres respectivamente. Los hombres con un poco más de reconocimientos casi tres en promedio mientras las mujeres con uno.

También están los cursos de didáctica universitaria, los cuales han sido llevados por alrededor de tres cuartas partes de las personas (73%), solamente el cuarto restante (27%) no los ha llevado. Dentro de este grupo se encuentran personas con una antigüedad que sobrepasa los 20 años, no se encontraron diferencias por sexo.

## VIII. Composición de la jornada laboral quinquenio 2008-2012

Por ser la ejecución de proyectos la actividad que potencialmente da mayores posibilidades para la producción académica, se procede a analizar el comportamiento de la jornada laboral del personal académico en estudio en los últimos cinco años (2008-2012). Para ello se tomaron en cuenta las tres áreas posibles en las se enmarca el trabajo de una persona académica: **docencia**, que sería la jornada dedicada al ejercicio de impartir clases, **proyectos** que sería el tiempo dedicado a la ejecución de proyectos y **administración**, en el cual se contempló el tiempo dedicado a funciones de tipo administrativo. El cuadro que a continuación se presenta, muestra datos en este sentido.

**Cuadro N° 22**

**Composición de la jornada laboral de las personas período 2008-2012. Dic. 2012**

<b>Funciones</b>	<b>10 horas</b>	<b>20 horas</b>	<b>30 horas</b>	<b>40 horas</b>	<b>Total personas</b>
Docencia	14	25	10	6	55
Proyectos	25	15	2	0	42
Administración	7	11	4	0	22

**Fuente:** Elaboración propia con base a datos de los cuestionarios.

**Docencia:** un 89% de las personas han desarrollado docencia durante el quinquenio, uno de los quehaceres sustantivos de la Universidad. Casi la mitad de ellas (25) ha dedicado la mitad de su jornada a estas funciones. Se observa que 16 personas que representan un 29%, le han dedicado entre treinta y cuarenta horas, el problema aquí es que, la docencia ofrece pocas posibilidades para la producción académica. Muchas de las personas que participaron en esta investigación consideraron que la docencia prácticamente solo da margen para la elaboración de “*guías o unidades didácticas*”, las cuales a su vez tienen poca valoración en Carrera Académica sino tienen sello editorial. A continuación un par de testimonios.

*“Si usted está muy dedicado a la docencia ¿Qué va publicar? No es que del todo no se pueda, por ejemplo si usted digamos está especializado en un curso usted podría eventualmente crear un nuevo libro de texto, crear un manual de laboratorio; porque si usted está dando dos cursos no creo que pueda, es difícil hacer un libro de texto mejor que los que hay ya publicados”.* Hombre A.

*“No, la docencia no da para producir, qué es lo que hace la docencia, bueno si usted es un buen profesor que logra redactar bien una antología, no redactarla, acomodarla, porque una antología es un cúmulo de artículos de otros profesores, para formar una unidad didáctica, pero no todos tenemos la habilidad para eso”.*Mujer A.

A lo anterior habría que agregarle que la docencia ha oscilado en cuatro cursos diferentes en promedio, lo que demanda una cantidad de tiempo mayor para su preparación. Los datos por sexo no presentan diferencias, 27 hombres frente a 27 mujeres. Hay pocas personas (8) que no ejercen funciones de docencia porque laboran en dependencias ligadas a las Vicerrectorías.

**Proyectos:** un 59% de las personas (25), han dedicado un cuarto de jornada o 10 horas a la ejecución de proyectos, tiempo que nos parece totalmente insuficiente, siendo los proyectos la actividad que potencialmente puede permitir o facilitar la producción académica. El restante porcentaje, 41% (17), a nuestro criterio, dispone de un tiempo que podría decirse “*adecuado*” para la realización de proyecto y que oscila entre 20 horas y más. De este grupo de personas, un bajo número (12) se puede decir que se encuentra en una situación “*ideal*” porque su trabajo está mejor distribuido entre mitad docencia y mitad proyectos. A continuación un testimonio que avala lo anterior.

*Ambas (docencia e investigación) son un complemento interesante, yo no veo a un docente sin hacer investigación, al revés tampoco, porque lo que uno hace en el laboratorio uno llega y se lo cuenta a los estudiantes, si usted no hace investigación que les va a llegar a contar a los estudiantes.* Hombre A.

*Yo lo que siento es que tiene que haber una comunicación directa entre la docencia, la investigación, la extensión y la producción, yo no concibo una Universidad sólo con docencia, ni una Universidad sólo con investigación, tiene que ver esa interacción, docencia, investigación, extensión y producción, una sin otra no hacen la Universidad.* Hombre D.

Si unimos el número de personas que no ejecutan proyectos (20) con los que igualmente tienen una jornada reducida de 10 horas (25) se puede concluir que, un porcentaje importante de académicos(as) (72%) presentan limitadas posibilidades para la producción académica. Este dato no muestra diferencias por sexo ya que 23 mujeres están en esta situación frente a 22 hombres.

**Administración:** poco más de una tercera parte (35%) de las personas ha ejercido funciones de tipo administrativo durante los últimos cinco años, ocupando puestos de dirección, subdirección o la coordinación de algún programa académico. Se puede apreciar que un 68% de las personas han ocupado entre 20 y 30 horas a estos cargos, lo que reduce de manera importante la ejecución de proyectos y con ello la posibilidad de producción académica. Tanto las personas participantes de este trabajo, junto con otras que han tenido esta experiencia son del criterio, que la función administrativa “*corta el ejercicio académico*”, pues la dedicación de tiempo es muy absorbente. A continuación la opinión de una persona que ha sido director de un instituto.

*“La verdad si afecta porque uno se llena de más tareas y sobre todo hay más demanda externa, reuniones con autoridades, con la gente de la facultad y entonces uno pierde un poco el ritmo, inclusive pierde el contacto con el área temática”.* Hombre C.

## **IX. Situación familiar**

Con esta información se quiso indagar sobre algunos aspectos de tipo familiar, relacionados con los niveles de compromiso materiales y no materiales que pudieran estar incidiendo en el “*rezago*” académico.

Se encontraron diferentes tipos de hogar, pero con un predominio del hogar nuclear, ya que un 68% están conformados por hombre, mujer e hijos(as). Un 13% son hogares unipersonales formados por personas que viven solas, un 8% son hogares monoparentales a cargo de una mujer y finalmente un 11% se podría denominar como “*otro tipo de hogar*”,



que son personas que viven con familiares como papá, mamá y hermanas, todas ellas adultas mayores. En promedio los núcleos familiares están compuestos por 3 personas.

Sobre los hijos, en alrededor de dos terceras partes (63%) de los hogares, hay hijos(as) con un promedio de dos hijos(as). En relación con la edad, poco más de la mitad (52%) eran menores de 18 años por lo que hay un alto nivel de dependencia en cuanto a cuidado, alimentación, educación. En poco menos de la mitad de los hogares (45%) estos hijos(as) se encontraban estudiando en los diferentes niveles, preescolar, primaria, secundaria y universitaria. Esta situación genera implica erogaciones económicas para estas familias.

En relación con el aporte de ingreso económico al hogar, las mujeres aportan en promedio un 65% de los ingresos, dentro de este grupo se encuentran mujeres, que son parte de los hogares nucleares, las que son jefas de familia y las que viven solas. Una tercera parte de ellas aportaban un 100% ya que son jefas de familia, viven solas, o sus esposos estaban desempleados en ese momento.

En el caso de los hombres, estos aportan en promedio un 75% de los ingresos de sus familias, aquí también hay un grupo de hombres que aportan un 100% del ingreso, éstos son jefes de familia cuyas parejas no realizan trabajo extra doméstico y también hombres que viven solos. Por tanto, poco más de una tercera (35%) parte de los hogares, solo hay un receptor, o sea, una sola persona aporta ingresos, con igual número por sexo. En un 61% hay dos aportes, en la mayoría de los casos provienen del hombre y de la mujer de los hogares nucleares. En muy pocos casos hay aporte de tres personas, que son hijos de hogares nucleares.

En cuanto a los ingresos, mujeres y hombres reportaron ingresos brutos y netos promedio muy similares que alcanza la suma de ¢1.350.000 para las primeras y ¢1.450.000 para los segundos. Esta cifra podría considerarse relativamente baja si se toma en cuenta los años de servicio promedio que anda en los 20 años. El ingreso neto anda en alrededor de los ¢950.000 colones para ambos sexos. Como se vio en el Anexo N° 3, estos ingresos podrían ser mayores si tuvieran una categoría salarial más alta.

En relación con los gastos, éstos se concentran en orden de importancia en: alimentación, pago de servicios (electricidad, agua, internet, cable), recreación, apoyo económico a otros familiares y gastos médicos.

Algunos otros gastos de las familias que reportados fueron: gastos en educación, pues un 42% de ellas, tienen hijos e hijas estudiando, por lo que pagan colegiatura y transporte principalmente.

Hay un grupo de personas, alrededor de una tercera parte cuyas familias tenían gastos por: pago de vivienda (32%), pago de deudas (32%) pago de tarjetas de crédito (32%) y pago de vehículo (29%). Al pago de la primera dedicaban alrededor del 25% del ingreso, a las deudas 20%, a las tarjetas un 10% y al carro 15%. Todos esos gastos resultan ser muy onerosos pues consumen un porcentaje importante de los ingresos.

Casi la mitad de las personas (48%) pagan servicio doméstico, este es mayormente pagado por las mujeres, mientras que los hombres reportaron más el pago de combustible. Es importante mencionar que un 60% de las familias tenía capacidad de ahorro y dedicaba en promedio un 13% de los ingresos. De este se puede deducir que los ingresos logran cubrir las necesidades familiares y hasta alcanza para algo de ahorro.

## **X. Propuestas para facilitar el ascenso a Carrera Académica**

No obstante y el reconocimiento de las limitaciones también plantearon algunas propuestas que podrían ayudar en el ascenso en Carrera Académica. A continuación algunas de ellas.

- Establecer grupos de dos o tres personas para escribir en conjunto.
- Incluir el tiempo de sistematización cuando se realiza un proyecto.
- Reconocimiento a la docencia a través de la evaluación.
- Brindar cursos sobre cómo aprender a escribir artículos científicos.
- Incluir evaluadores de los atestados con mayor multidisciplinariedad.
- Reconocimiento como producción de otros materiales como bingos, cuentos, manuales utilizados que se derivan del trabajo de extensión.
- Que la evaluación se realice en las unidades con pares de académicos internos y externos
- Que no se pierdan los puntos de producción que se presentó a destiempo.
- Que amplíen el reconocimiento de producción sin sello editorial.
- Que dentro de las unidades académicas se generen más proyectos de investigación.
- Asignación de puntos fijos para la producción académica, por ejemplo que una ponencia internacional valga 3 puntos.
- Realizar investigaciones conjuntas con estudiantes.
- Mayor acercamiento de Carrera Académica brindando información sobre requisitos y aclarando dudas.
- Conformar comisiones a nivel de facultades para estimular, informar y motivar el ascenso en Carrera Académica.
- Reconocer el tiempo que se dedique a comisiones y funciones afines.
- Establecer una categoría intermedia a la de Catedrático, por ejemplo un Profesor III.

## **XI. Algunas características de personas académicas no rezagadas**

Para poder tener un mejor criterio y poder contrastar las condiciones que influyen en el “rezago” académico nos dimos a la tarea de explorar a través de una entrevista a personas que han ascendido en Carrera Académica en el tiempo estipulado. Con la ayuda también de la opinión de personas que han integrado la Comisión de Carrera Académica considerando

su experiencia y conocimiento. Si bien el número de personas es bajo (6) no por ello es menos importantes. A continuación se describen de manera breve aquellas características que se encontraron en común:

- Son personas que muestran un gusto por la investigación, sienten una gran pasión por lo que hacen y centran su quehacer en esta actividad.
- Han realizado entre alrededor de cuatro o cinco proyectos en los últimos cinco años.
- Sus trabajos de investigación los realizan en equipo, de manera que ellos(as) son parte del mismo.
- Han incorporado a estudiantes en sus proyectos e investigaciones por lo que hay un aprendizaje y aprovechamiento mutuo entre estudiante y profesor. Los estudiantes pueden hacer sus trabajos de graduación y hay publicaciones conjuntas.
- Sus proyectos presentan alta productividad, o sea han producido diversos artículos, y ponencias de un solo proyecto.
- Han hecho un buen aprovechamiento del tiempo, son muy organizados(as) y presentan poca dispersión en otras actividades.
- Han tenido experiencias administrativas pero no se han desvinculado de las actividades como la investigación, lo que les ha servido para no paralizar la producción académica.
- Algunos 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.
- Se han propuesto la obtención del ser catedrático como una meta personal y profesional que le significa mucho en su estatus profesional, se enorgullece de ser catedrático por el prestigio que esto conlleva.
- Selecciona los espacios de publicación y/o presentación de sus trabajos, revistas indexadas, internacionales de alto impacto, denominado por ellos mismos como “journals”.
- Algunos de los proyectos se ejecutan con financiamiento externo o en combinación con recursos de la Universidad, lo que les da la posibilidad de cubrir otros gastos que la investigación requiera.
- En lo personal tienen resueltas condiciones “reproductivas” de tipo familiar que les favorece dedicar 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 no se involucran poco 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 los hijos(as) tienen edad adulta.

A continuación un testimonio que ilustra lo anterior.

*Yo selecciono mucho las actividades en las que voy a participar para que no me quiten tiempo para trabajar, yo tengo muy clara la meta, porque si usted se distrae*

*en un montón de cosas, no produce, digamos que el consejo que yo le doy a la gente que quiere ser catedrática, no se distraiga en nada, o produce o hace otras actividades".* Mujer C.

*"En nuestro caso la producción intelectual es muy fuerte verdad como somos instituto tenemos eso en nuestras metas y planes de trabajo interno, entonces cuando hacemos el POA ponemos una meta y es evaluada, en el sentido de que proponen una meta todo el personal académico y todos producen así tanto como usted".* Hombre C.

## **XII. Algunos hallazgos**

- A diciembre del 2011, el "rezago" afecta a un 36% de la población académica propietaria de la Sede Central, incluyendo a las sedes regionales este se eleva al 42%. Este presenta diferencias por sexo, pues afecta a un 42% en las mujeres y un 31% en hombres. A nivel de facultades el CIDEA, el CIDE y Estudios Generales presentan los porcentajes más altos de mujeres rezagadas, 80%, 70% y 60% respectivamente, mientras tanto los hombres se ubican en Exactas y Naturales y Sociales con 76% y 51% en su orden. Atención aparte merece la situación de las sedes regionales pues este llegaba a ser del 55%. Convendría la realización de un trabajo de investigación específico a fin de determinar qué causas podrían explicar el fenómeno.
- Un alto porcentaje de las personas (82%) ha participado en comisiones de distinto tipo en su escuela o en la Universidad, la mitad de ellas en más de tres. A esto habría que agregar la realización de trabajo ad honorem, realizado por un 76% de las personas y que consiste en revisión de tesis, asesoría a estudiantes en trabajos de investigación y docencia. El tiempo dedicado a estas funciones si bien son importantes para los procesos académicos dentro de las escuelas o unidades demandan una cantidad de tiempo importante que podría ser destinada a la producción académica. Los datos muestran que tanto mujeres como hombres integran comisiones, sin embargo las primeras manifestaron que se les hace muy difícil decir que "no" cuando se les hace un ofrecimiento de este tipo, pues consideran que es una forma de "aportar" a la Universidad.
- El tiempo dedicado a la participación de comisiones así como al trabajo ad honorem forman parte de una "cultura institucional", pues se pudo observar que las personas tenían "poca conciencia" del tiempo que dedican a este tipo de actividades. De alguna manera este se ha "naturalizado" pues se realiza dentro de la jornada ordinaria asignada. Un trabajo de investigación sobre uso del tiempo en personas académicas aportaría luces en este sentido.

- Casi una cuarta parte (24%) de las personas presenta sobrecarga de trabajo ya que trabajando tiempo completo en la UNA, además lo hacía entre 10 y 20 horas en otro lugar, por lo general en universidades públicas y privadas ejerciendo funciones de docencia. También una cuarta parte (26%), han realizado consultorías en los últimos cinco años, a razón de un trabajo por año. Los motivos que impulsan la realización de ambos tipos de trabajo, son de índole económica, pues de esa manera las personas buscan aumentar sus ingresos. De las consultorías, a diferencia de la docencia, si se ha generado producción académica en algunos casos.
- Casi la mitad (45%) de las personas ha realizado trabajo administrativo durante su vida laboral dentro de la Universidad, dedicando a ello siete años en promedio, contabilizando este trabajo a partir del año 2005. Las experiencias en ese campo pusieron de manifiesto que el ejercicio administrativo no da margen para la producción académica dado lo absorbente que resulta. En vista de ello, se puede afirmar que durante ese tiempo las personas disminuyen o cortan su producción, siendo un elemento que podría contribuir en la condición de “rezago” académico. Si a esto se le agrega que un grupo importante repite esta experiencia dos o tres veces, esto aumenta las posibilidades ya que el tiempo dedicado a ello se eleva a nueve años en promedio. El “rezago” en personas que han realizado estas funciones es de 9 años en promedio.
- Durante los últimos cinco años casi dos terceras partes (63%) de las personas han combinado trabajo adicional o en otro lugar, con consultorías y con trabajo administrativo, o sea, han realizado entre dos o tres de estas actividades lo que ha implicado una sobrecarga de trabajo que sin duda ha “quitado tiempo” a la producción académica.
- El “rezago” implica una afectación de la condición económica de las personas, ya que un porcentaje considerable (61%) no estaba disfrutando de ninguno de los incentivos que otorga el Régimen de Carrera Académica como el Artículo 68 y la Dedicación Exclusiva, ambos significan mejoras a los salarios base del 10% y del 35% respectivamente. Dentro de este grupo se ubicaron aquellas personas que habían participado en comisiones, que habían realizado trabajo administrado, que habían realizado consultorías y tienen un segundo trabajo. Lo que muestra una correlación entre “rezago” y la ocupación de ese conjunto de actividades.
- De igual manera, el tener una categoría de puesto menor o inferior también tiene implicaciones en el salario mensual. Una estimación del dinero que ha dejado de percibir una persona que tiene categoría de Profesor II pero que debería ser Catedrático anda en alrededor de \$14.000.000 en un período de cinco años. Sobre este particular convendría que las personas que asumen un segundo trabajo y además realizan consultorías para aumentar sus ingresos, revisen si el ingreso percibido es mayor o menor en relación con el dinero que están dejando de percibir por motivos de “rezago”.

- 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 (20 mujeres y 15 hombres) pero más hombres en la segunda y tercera (15 frente a 7).
- La mayoría de las personas presentan problemas para alcanzar la categoría de Catedrático, pues de acuerdo a 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.
- Sobre el tiempo de la última presentación de documentos a Carrera Académica, poco menos de la mitad (48%) lo hicieron en los últimos cinco años, un 23% hace más de diez años, un 18% nunca ha presentado y 10% no recuerdan, habría que ver si el hecho de no recordar puede tener relación con el mucho tiempo que tienen de haberlo realizado. De aquí se desprende que la mitad de las personas, no han querido, no han podido o no han tenido las condiciones para ascender en carrera académica.
- Las personas participantes de este estudio coinciden en que la participación en proyectos es lo que ofrece posibilidades potenciales para la producción académica, no obstante su importancia, la mitad de las personas (53%) se encuentra en una situación de desventaja ya que no realizaron proyectos o realizaron solamente uno durante los últimos cinco años. Solamente cerca de una tercera parte de las personas (31%) presenta una mejor condición ya que tiene una asignación de jornada más equilibrada entre docencia y proyectos con la mitad del tiempo para cada una de ellas. Los datos por sexo, muestran un poco más de hombres que ejecutan pocos o ningún proyecto y las mujeres ligeramente sobrecargadas de proyectos. Convendría que las personas tengan una distribución de jornada balanceada que incluya tanto docencia y proyectos para dar esa oportunidad.
- Tomando en cuenta a las personas que no realizaron proyectos en el quinquenio y las que solo tuvieron una asignación de 10 horas dedicadas a la ejecución de los mismos, se observa que un alto porcentaje (72%) de las personas presentan limitadas posibilidades de producción académica. No se encontraron diferencias por sexo, 23 mujeres y 22 hombres estaban en esta situación.

- Sobre el tipo de proyecto realizado, los de investigación, extensión e integrados son los que más se realizan, pero los primeros representan cerca de la mitad (49%). En relación con el estado de la producción que se genera de estos proyectos, dos terceras partes (65%) ya ha sido publicada o presentada, en forma de artículo o ponencia. Sin embargo la otra tercera parte se reportó como producción “*en proceso*”, de la cual no hay certeza de que llegue a concretarse en producción como para ser presentada a Carrera Académica.
- En relación con lo anterior, 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, que 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 a 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 bajo ya sea para dedicarlo a investigación o a extensión. Debería considerarse al menos una jornada de 20 horas para la ejecución de los mismos, 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.
- De alguna manera la baja productividad de los proyectos, tiene una cuota de responsabilidad que se le puede atribuir a la persona que coordina el proyecto, ya que es quien lo gestiona, lo ejecuta y además es la responsable por la cantidad y calidad de los productos que se obtengan. En este trabajo se encontró que un 71% de los académicos(as) coordinaron proyectos en los últimos cinco años, con los resultados que ya se mencionaron, el resto de las personas lo hizo en calidad de participante.
- La mayor parte de los proyectos (83%) se ejecutan con fondos de la Universidad, esto podría constituir una limitante ya que por lo general con estos se logra cubrir el salario del académico o la académica, pero hay pocos recursos para otros gastos como podría ser la contratación de otro profesional, cubrir viáticos, transporte, aportar recursos para realizar publicaciones, para citar algunos. En este sentido los proyectos ejecutados con fondos externos podrían favorecer la realización de proyectos de mayor cobertura geográfica, ampliar la población meta, contratar personal, compra de equipo, entre otros. Sin lugar a dudas, esto podría incidir en la calidad y el impacto que tengan los mismos. Los proyectos de investigación son los que aparecen con mayor apoyo de fondos externos (28%).
- Las mujeres aparecen con menos producción académica con respecto a los hombres en artículos para revistas nacionales, ponencias nacionales e internacionales, es posible que junto a los elementos que causan “*rezago*”, haya que agregarle uno que tiene que ver con la asignación de los roles de géneros, pues

las mujeres además de trabajar en la Universidad, dedican una buena parte de su tiempo a las tareas domésticas, al cuidado y atención de hijos(as) y de personas adultas mayores, por tanto disponen de menos tiempo para la producción académica.

- Sobre cumplimiento de requisitos para ascender en Carrera Académica, el de *experiencia académica y calificación profesional* no presentan problemas de logro, no sucede así con la *producción académica* y los *idiomas*. La revisión de la producción intelectual registrada en los últimos años, permite hacer una clasificación de las personas a partir de la misma. Un primer grupo que es del 51% quienes presentan entre baja o nula producción con una producción promedio de tres productos. Aquí se ubican aquellas personas que tienen una jornada dedicada por entero a la docencia y que trabajan en otro lugar. Sin ser deterministas, estas tendrían serias dificultades para llegar a alcanzar la categoría de Catedrático ya que un 72% de ellas tiene más de 20 años de laborar para la Universidad y una tercera parte (31%) aún no tiene el requisito de los idiomas. Un segundo grupo (27%), denominado de producción media con ocho productos en promedio. Estos tendrían que hacer un esfuerzo para alcanzar la categoría de Catedrático, pues un 65% tiene una antigüedad mayor a los veinte años y la mitad (53%) aún tiene pendiente los idiomas. Un tercer grupo, que representa un 21%, con alta producción, quince productos en promedio. Estos tienen mayores posibilidades de ascender a la categoría mayor ya que un 62% tienen menos de veinte años de antigüedad y la mitad ya ha aprobado idiomas.
- 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 los mismos han ocurrido dentro de la Universidad o dentro del país.



- 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.
- Si bien los números en ese trabajo no han logrado mostrar brechas significativas entre los sexos en cuanto a participación proyectos, producción de los mismos, 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.
- Las dificultades que enfrentan las personas académicas propietarias para ascender Carrera Académica están asociadas a un conjunto de motivos que de manera interrelacionada operan 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 los mismos. Convendría revisar las propuestas que hicieron las personas, para ver de qué medidas o acciones se pueden aplicar desde las escuelas, facultades y la Oficina de Carrera Académica que puedan ayudar al crecimiento académico de las personas. Hacer carrera académica significa una mejor preparación del personal.

### **XIII. Bibliografía**

Diagnóstico Institucional: relaciones de equidad entre mujeres y hombres en la Universidad Nacional. Primera Fase año 2008.

Diagnóstico Institucional: relaciones de equidad entre mujeres y hombres en la Universidad Nacional. Segunda Fase año 2011.

Reglamento de Carrera Académica. Gaceta Extraordinaria N° 23-2012 SCU-2320-2012.

Universidad Nacional. Comisión de Carrera Académica. Producción Intelectual. Febrero 2010. Campus Omar Dengo.

Universidad Nacional. Secretaría del Consejo Universitario. Gaceta Ordinaria N°7-2013. Heredia, Costa Rica, 28 junio 2013.

Universidad Nacional, Reglamento de dedicación exclusiva para funcionarios académicos de la UNA, 2009

Ranking Web de universidades: <http://www.webometrics.info/es>. Consultada el 9 de enero 2014

<http://www.carreraacademica.una.ac.cr/index.php/solicitudes/dedicacion-exclusiva-academica>

## ANEXOS

### Anexo N° 1

Distribución de muestra por lugar de trabajo y sexo. Dic. 2011.

Lugar de trabajo	Mujeres	Hombres
Centro de Estudios Generales	1	1
CIDE	4	3
CIDEA	2	0
Ciencias Exactas Y Naturales	5	8
Ciencias Sociales	6	8
Ciencias de la Salud	2	2
Ciencias de la Tierra y el Mar	4	3
Filosofía y Letras	2	4
Vicerreectorías	6	1
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>30</b>

Fuente: Elaboración propia con base a datos de los cuestionarios.

### Anexo N°2

Personal académico propietario por área laboral y sexo. Dic. 2011

Área laboral	Mujer	Hombre	Total
Centro de Estudios Generales	10	5	15
CIDE	44	14	58
CIDEA	12	21	33
Ciencias Exactas Y Naturales	24	79	103
Ciencias Sociales	47	72	119
Ciencias de la Salud	13	31	44
Ciencias de la Tierra y el Mar	25	51	76
Filosofía y Letras	42	29	71
Consejo Universitario	2	2	4
Órg. Desconcentrados	6	6	12
Rectoría	0	1	1
Vicerreectorías	15	7	22
Sedes Regionales	19	35	54
<b>Total</b>	<b>259</b>	<b>353</b>	<b>612</b>

Fuente: Elaboración propia con base a datos del Área de Desarrollo Organizacional.

**Anexo N° 3****Estimación de dinero dejado de percibir en colones, Categoría 87-91.Dic. 2012.**

<b>Salario Base</b>	<b>Años</b>				
	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
Salario base categoría 91	¢771.766	¢910.684	¢1.005.615	¢1.134.271	¢1.190.984
Salario base categoría 87	¢368.652	¢435.018	¢498.119	¢561.847	¢589.939
Diferencia mensual	¢403.114	¢475.666	¢507.496	¢572.424	¢601.045
Diferencia anual	¢4.837.368	¢5.707.992	¢6.089.952	¢6.869.088	¢7.212.520

**Fuente:** elaboración propia con base a datos del Área de Organización del Trabajo, R. H.

**Anexo N° 4**  
**Distribución de la jornada laboral 2008-2012 según quehacer. Dic. 2012**

Nº de persona	Administración	Docencia	Proyectos	Total
1	0	20	20	40
2	Vic.*	Vic.	Vic.	40
3	20	10	10	40
4	20	10	0	40
5	0	20	20	40
6	20	20	0	40
7	20	10	10	40
8	Vic.	Vic.	Vic.	40
9	0	20	20	40
10	0	20	20	40
11	10	20	10	40
12	0	20	0	20
13	30	10	0	40
14	10	20	10	40
15	20	20	0	40
16	0	10	10	20
17	20	20	0	40
18	20	10	10	40
19	0	20	0	20
20	0	30	0	30
21	0	20	20	40
22	0	30	10	40
23	0	30	10	40
24	Vic.	Vic.	Vic.	40
25	0	30	10	40
26	10	20	10	40
27	0	0	40	40
28	10	20	10	40
29	0	40	0	40
30	30	0	10	40
31	30	10	0	40
32	20	10	10	40
33	0	40	0	40
34	10	10	20	40
35	0	40	0	40
36	0	30	10	40
37	10	20	10	40
38	Vic.	Vic.	Vic.	40
39	20	10	10	40
40	20	10	10	40

Nº de persona	Administración	Docencia	Proyectos	Total
41	0	40	0	40
42	0	30	10	40
43	0	30	10	40
44	0	20	20	40
45	Vic.	Vic.	Vic.	40
46	0	20	20	40
47	Vic.	Vic.	Vic.	40
48	0	20	20	40
49	0	30	10	40
50	0	40	0	40
51	0	10	30	40
52	0	20	20	40
53	0	20	20	40
54	0	30	10	40
55	0	30	10	40
56	0	40	0	40
57	0	20	0	20
58	0	20	20	40
59	25	15	0	40
60	20	10	10	40
61	0	10	0	10
62	20	20	0	40

**Fuente:** Elaboración propia con base a datos de los cuestionarios.

\* Vic. Vicerrectoría

**ANEXO N° 5****Tipo de producto según tipo de proyecto. Dic. 2012**

<b>Producto</b>	<b>Extensión</b>	<b>Investigación</b>	<b>Integrados</b>	<b>Docencia</b>	<b>G. Académica</b>
Artículo	4	9	16	4	0
Artículo libro	0	1	0	1	0
Informe final	7	8	7	0	2
Libro	0	2	2	0	0
Ponencia	8	16	6	4	0
Otro	3	1	11	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>37</b>	<b>42</b>	<b>9</b>	<b>2</b>

Fuente: elaboración propia con base a datos de los cuestionarios.