



REVISTA DE FILOSOFÍA

I. ÉTICA, GLOBALIDAD CRÍTICA Y BIENESTAR HUMANO

II. DIMENSIÓN EPISTÉMICA Y DESARROLLOS CULTURALES

*III. LA EDUCACIÓN EN CONTEXTO INTERCULTURAL Y
DECOLONIAL*

*IV. REPENSAR LA EDUCACIÓN SUPERIOR: TEORÍAS Y
PRÁCTICAS*

Universidad del Zulia
Facultad de Humanidades y Educación
Centro de Estudios Filosóficos
"Adolfo García Díaz"
Maracaibo - Venezuela

Nº 99
2021-3
Septiembre-Diciembre

Revista de Filosofía

Vol. 38, N°99, (Sep-Dic) 2021-3, pp. 838 - 854

Universidad del Zulia. Maracaibo -Venezuela

ISSN: 0798-1171 / e-ISSN: 2477-9598

¿Quiénes son los rectores electos en las universidades estatales latinoamericanas? El caso de Chile y Venezuela

Who are the elected directors in Latin American state universities?

The case of Chile and Venezuela

Francisco Ganga-Contreras

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9325-6459>

Universidad de Tarapacá-Chile

ganga.francisco@gmail.com

Jazmín Díaz-Barrios

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7569-8106>

Universidad del Zulia - Maracaibo - Venezuela

Global Humanistic University – Curazao

jazdibar.consultora@gmail.com

Daniela Rivera-Díaz

Universidad del Zulia - Maracaibo – Venezuela

Universidad de Los Lagos - Chile

daakrd@gmail.com

Este trabajo está depositado en Zenodo:
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.5703380>

Resumen

Análisis comparativo de los máximos directivos (MD) electos en las universidades públicas de Chile y Venezuela. Abordaje cuantitativo; revisión documental de data pública y cuestionario auto-administrado a rectores en 28 universidades. Las coincidencias y divergencias encontradas hablan de lo que la comunidad académica de cada país valora al elegir a sus líderes. La edad de ascenso al cargo es 50 años, educadores, no orientados a la investigación. Entre las diferencias destaca la inexistencia de rectoras en el caso chileno frente a más del 40% en Venezuela y en formación: la mayoría de los MD venezolanos cuentan con grado de doctor y en Chile sólo 60%.

Palabras clave: Educación superior; universidades estatales; gobernanza universitaria; administración de organizaciones

Abstract

Comparative analysis of the top managers (TM) elected in the public universities of Chile and Venezuela. Quantitative approach; documentary review of public data and self-administered questionnaire to directors in 28 universities. The coincidences and differences found talk about what the academic community of each country values when choosing its leaders. Age of promotion is 50, educators, not research oriented. Among the differences, the nonexistence of female rectors stands out in the Chilean case compared to more than 40% in Venezuela, and in training: the majority of Venezuelan MDs have a doctoral degree, and in Chile only 60%.

Keywords: Higher education; state universities; university governance; management organizations

Introducción

En 1996 McFarland, Senn y Childress¹ entrevistaron a 100 líderes de exitosas empresas con la intención de conocer cómo sería el líder organizacional del siglo XXI y las características que deberían tener individuos capaces de llegar al tope de sus carreras y engrandecer sus organizaciones. Una de las conclusiones fue: líderes que formularan nuevas respuestas, ya que nunca antes las organizaciones habían enfrentado tantas nuevas preguntas y retos. En este sentido, Romoleroux², basada en su experiencia ecuatoriana en diversas organizaciones públicas exitosas, señala que los líderes organizacionales deben poseer objetivos claros, compromiso incondicional, conocimiento del negocio, inagotable capacidad de trabajo, honestidad a toda prueba y vocación de servicio.

En la misma línea, Packard³, cofundador de Hewlett Packard, explica que es esencial que los directivos tengan un profundo conocimiento y entendimiento del trabajo que se realiza. Añade que las habilidades de liderazgo no son suficientes, que el máximo rendimiento en el puesto solo lo podrá lograr quien tenga un genuino y profundo

¹ McFarland L. Senn L. Childress J. (1996) *Liderazgo para el siglo XXI. Diálogos con 100 líderes destacados*. McGrawHill. Colombia.

² Romoleroux de Mena E. (2010) Liderazgo y éxito organizacional, *Revista Polemika*, 1(3), Marzo 2010 (Enigmas del liderazgo, caudillos y populismo). Universidad San Francisco de Quito. http://www.usfq.edu.ec/publicaciones/polemika/Documents/polemika003/polemika003_022_articulo017.pdf

³ Packard D (2007) *El estilo HP. Cómo Bill Hewlett y yo creamos nuestra empresa*. Ediciones Deusto. España.

conocimiento de lo que se hace. Senge⁴, después de entrevistar a diversos líderes, opina que el liderazgo natural es el subproducto de esfuerzos para desarrollar aptitudes conceptuales y de comunicación, reflexionar sobre los valores personales y alinear la conducta con dichos valores, aprender a escuchar y apreciar a otros y sus ideas. Expone además que, en ausencia de ese esfuerzo, el carisma personal es estilo sin substancia.

En el ámbito de las universidades, Clark⁵ plantea que una de las principales estrategias de transformación hacia instituciones innovadoras respalda la necesidad de contar con una dirección central reforzada, flexible, centrada en las reacciones de la demanda y los cambios del entorno, capaz de conciliar nuevos valores de gestión con las tradiciones. De igual modo, Albornoz⁶ habla de que las universidades calificadas de clase mundial son dirigidas según criterios de competencia profesional y académica de talla internacional.

Por ende, si se aspira elevar el nivel de una universidad hay que mirar hacia las autoridades que la dirigen, en vista de que juegan un papel fundamental en su quehacer. Por lo tanto, se requiere priorizar la gobernanza de las universidades (con todas sus implicancias), teniendo en cuenta que constituye una de las variables fundamentales que influye de manera significativa en el desempeño y en el éxito de estas entidades educativas (Brunner *et al.*⁷; Filatotchev, & Wright⁸ ; Galbraith, Hawley, & De-Souza⁹;

⁴ Senge P. (2005) La quinta disciplina en la práctica. Estrategias y herramientas para construir la organización abierta al aprendizaje. Ediciones Granica s.a. España.

⁵ Clark B. (2000) Creando universidades innovadoras: estrategias organizacionales para la transformación. Miguel Ángel Porrúa. México

⁶ Albornoz O. (2011) Competitividad y solidaridad: las tendencias de la universidad contemporánea: algunos apuntes para la reforma de la universidad venezolana, y las contradicciones entre lo que deseamos y lo que podemos hacer con nuestras universidades. Universidad Católica Cecilio Acosta: Venezuela.

⁷ Brunner J Ganga-Contreras F Rodríguez-Ponce E (2018) Gobernanza del Capitalismo Académico: Aproximaciones desde Chile. *Revista Venezolana de Gerencia*. 23(1):11-35.

⁸ Filatotchev I Wright M (2017). Methodological issues in governance research: An editor's perspective. *Corporate Governance: An International Review*, 25(6), 454-460. doi:10.1111/corg.12211

⁹ Galbraith N Hawley C De-Souza V (2006). Research governance - Research governance approval is putting people off research. *British Medical Journal*, 332(7535), 238-238. doi:10.1136/bmj.332.7535.238-a

Ganga-Contreras *et al.*¹⁰; Ganga-Contreras y Núñez¹¹; Ganga-Contreras *et al.*¹²; Palamidessi *et al.*¹³; Salmi¹⁴

Entonces para el Rector, (del latín que rige o gobierna), quien representa la máxima autoridad académica en una institución de Educación Superior, es vital entender y operacionalizar la buena gobernanza, pero ¿quiénes son los individuos que llegan a ocupar tal responsabilidad? ¿tienen un perfil específico? ¿qué exigen las instituciones a la hora de acceder a tan alto cargo? ¿son iguales los requisitos para todas las universidades? ¿difieren entre países?

Pese a la relevancia del tema, en la literatura no fue posible hallar una caracterización de la cual partir a la hora de hacer un análisis de liderazgo de los rectores, así que habría que empezar por definir los indicadores a medir para su caracterización y luego, aventurarse a análisis más profundos en investigaciones sucesivas.

Para iniciar este camino se tomarán en cuenta los postulados teóricos sobre elementos del perfil individual que influyen en el desempeño laboral (Bastidas y Bolaños¹⁵, Digman¹⁶, Gibson, Ivancevich, Donnely y Konopaske¹⁷, Hellriegel, Jackson y Slocum¹⁸, 2009; Robbins y Judge, 2009; Robbins y Hunsaker¹⁹), como son las características biográficas (demográficas), habilidades (aptitudes), personalidad, aprendizaje y competencias.

Las características demográficas incluyen edad, género, profesión, antigüedad en la organización y en cada cargo. Entre las aptitudes intelectuales los autores (Hellriegel

¹⁰ Ganga-Contreras F Quiroz J Fossatti P (2017) Análisis sincrónico de la gobernanza universitaria: una mirada teórica a los años sesenta y setenta. *Educación y Pesquisa*, 43(2): 553-568. <https://dx.doi.org/10.1590/s1517-9702201608135289>

¹¹ Ganga-Contreras F Núñez O (2018) Gobernanza de las organizaciones: acercamiento conceptual a las instituciones de Educación Superior. *Revista Espacios*, 39(17):1-14

¹² Ganga-Contreras F Albort-Morant G Chavarria-Ortiz C Leal-Millan A (2020) Desempeño de la investigación de las universidades iberoamericanas: un análisis empírico a través de la teoría de la agencia. *Revista Interciencia*, 45(4):192-200.

¹³ Palamidessi M Gorostiaga J Suasnábar C (2014). El desarrollo de la investigación educativa y sus vinculaciones con el gobierno de la educación en América Latina. *Perfiles Educativos*, 36(143), 49-66.

¹⁴ Salmi J (2009) *The challenge of establishing world class universities*. The World Bank.

¹⁵ Bastidas A Bolaños S (2009) Elementos para la construcción de un perfil para el gerente social en un entorno globalizado. *Tendencias*. 10(2):41-56

¹⁶ Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annu. Rev. Psychol.* 41: 417-440.

¹⁷ Gibson J Ivancevich J Donnely J Konopaske R (2006) *Organizaciones: Comportamiento, estructura, procesos*. 12ª ed.:602. McGrawHill, México.

¹⁸ Hellriegel D Jackson S Slocum J (2009) *Administración. Un enfoque basado en competencias*. 11a. ed. Cengage Learning Editores, S.A.México.

¹⁹ Robbins S Hunsaker P (2011) *Training in Interpersonal Skills: Tips for Managing People at Work*. Pearson Higher Ed.

*et al.*²⁰, Robbins y Hunsaker²¹) hablan de la inteligencia cultural o competencia multicultural como capacidad nata de explotar el capital relacional en contextos multiculturales. La personalidad, tradicionalmente es clasificada (Digman²²) en cinco factores; extroversión, afabilidad, rectitud, estabilidad emocional y apertura a la experiencia. Mientras que el aprendizaje para Gibson *et al.*²³ puede ser condicionamiento clásico, condicionamiento operante y aprendizaje social.

En cuanto a las competencias gerenciales, explican Hellriegel *et al.*²⁴ que la responsabilidad gerencial, requiere que los individuos manejen seis competencias clave: comunicación (formal, informal y negociación); planeación y gestión (solución de problemas, organización de proyectos, administración de recursos); trabajo en equipo (diseño y dinámica de equipo, ambiente de apoyo); acción estratégica (conocimiento del sector y de la organización); multicultural (conocimiento, comprensión, apertura, sensibilidad); y autoadministración (integridad, ética, entrega, ímpetu, equilibrio personal-laboral).

Lo anterior es particularmente importante, si se habla de la máxima autoridad de una organización. Figura que cuando se elige, los aspectos sociales y las características personales básicas, educativas y de contexto permiten formar juicios de valor sobre las capacidades de la persona en el cargo y detentando el poder (Gardner²⁵, Wrong²⁶).

En el caso de los rectores se indagará sobre características observables y mensurables como las demográficas. Con respecto a las universidades, se examinarán las coincidencias y requisitos básicos de elección en cada universidad y país estudiado. Mirada que, en el futuro, valdría la pena ampliar e indagar también si son las mismas características y exigencias en otros países o entidades universitarias de América Latina.

A partir de estos elementos teóricos y contextuales, se desprende el propósito central de esta investigación: analizar comparativamente las características individuales y laborales de los MD de las universidades públicas de Chile y Venezuela Latina (apuntando a ir ampliando hacia toda América Latina en futuras investigaciones) con la finalidad de Identificar si existe un perfil que los cobije y conocer a quienes eligen las comunidades académicas para que dirijan sus destinos. Se trata de una investigación de tipo descriptiva que utiliza fuentes secundarias (data pública) y la aplicación de un cuestionario auto-administrado a rectores electos en universidades públicas de ambos países, en ejercicio durante 2016.

²⁰ *Ibid*

²¹ *Ibid*

²² *Ibid*

²³ *Ibid*

²⁴ *Ibid*

²⁵ Gardner, J. (1993). *On leadership*. Free Press; Revised Edition. NY, USA

²⁶ Wrong D. (1995) *Power: Its Forms, Bases and Uses*. Routledge Taylor & Francis Group. NY.

Metodología

En virtud de los planteamientos de Hernández, Fernández y Baptista²⁷, podría decirse que se trata de un enfoque cuantitativo (delimitado y concreto). Un estudio descriptivo (en tanto busca especificar características y rasgos importantes del fenómeno analizado), pero que alcanza una profundidad comparativa. Hurtado (2010), lo clasificaría como una investigación comparativa en tanto se pretende identificar diferencias y semejanzas relativas a las características de la figura de máxima autoridad, o sea, rectores en ejercicio en universidades chilenas y venezolanas de carácter público con derecho de elegir autoridades.

Es un diseño de investigación no experimental, transeccional de campo y de fuente mixta: documental y fuentes vivas (Hurtado²⁸). La revisión documental comprendió leyes generales atinentes al tema de ambos países y los reglamentos y documentos internos de cada universidad sobre los requisitos y procesos inherentes a la elección del Rector(a), además de la data pública de los rectores.

Las fuentes vivas se representan mediante la aplicación de un cuestionario auto-administrado a rectores de instituciones públicas (estatales), elegidos por votación y en ejercicio durante 2016. Conformado en bloques de preguntas, el instrumento perseguía identificar cuatro dimensiones del historial académico y profesional relacionados con datos personales, formación académica, ejercicio libre de la profesión y experiencia en la academia (docente, administrativa y de investigación).

De acuerdo al Consorcio de Universidades del Estado de Chile²⁹ en 2016 existían 18 instituciones estatales, de las cuales 16 contaban con rectores electos. En 2015 se crearon dos universidades estatales nuevas (O'Higgins y Aysén), cuyos MD habían sido designados por la Presidente de la República³⁰.

La revisión de datos públicos en varios portales venezolanos arrojó 16 universidades públicas con capacidad legal para elegir sus autoridades, sin embargo, en cuatro de ellas sus MD fueron designados por un cuerpo político (sin tomar en cuenta las exigencias mínimas de la ley y los estatutos internos) por lo que hubo que descartarlas, visto que no cumplían el criterio de inclusión y quedaron 12 entidades públicas venezolanas con rectores electos.

²⁷ Hernández R Fernández C Baptista P (2010) *Metodología de la Investigación*, 5ª. Ed. McGrawHill Education. México.

²⁸ Hurtado de Barrera J (2010) *Metodología de la Investigación. Guía para la comprensión holística de la ciencia*. Bogotá-Caracas: Ediciones Quirón. CIEA-SYPAL.

²⁹ Consorcio de universidades del estado de Chile (2019) Universidades estatales de Chile. <https://www.uestatales.cl/cue/?q=node/3614>

³⁰ Consorcio de universidades del estado de Chile, CUECh (2015) Universidades estatales de Chile. <https://www.uestatales.cl/cue/?q=node/4535>

De un total de 34, la población quedó en 28 universidades públicas con rectores electos: 16 chilenas (De Valparaíso, De Antofagasta, De La Serena, Del Bío Bío, De La Frontera, De Magallanes, De Talca, De Atacama, De Tarapacá, Arturo Prat, De Playa Ancha, De Los Lagos, De Chile. Metropolitana de Ciencias de la Educación, Tecnológica Metropolitana, De Santiago de Chile, De Aysén, O'Higgins) y 12 venezolanas (Central de Venezuela, De Los Andes, De Carabobo, De Oriente, Del Zulia, Centro Occidental Lisandro Alvarado, Nacional Abierta, Nacional Experimental de Guayana, Nacional Experimental de los Llanos Occ. Ezequiel Zamora, Nacional Experimental del Táchira, Nacional Experimental Francisco de Miranda, Nac. Exp. Politécnica Antonio José de Sucre, Nacional Experimental Rafael María Baralt, Nacional Experimental Simón Rodríguez, Pedagógica Experimental Libertador, Simón Bolívar). Se decidió hacer un censo; las unidades de información estuvieron constituidas por los rectores y los documentos legales relativos a la elección. Los datos recabados se procesaron a través de estadística descriptiva y se presentó en gráficas y tablas. Mediante una matriz de análisis, se hizo un análisis racional que facilitó establecer semejanzas y diferencias.

Presentación de resultados

En primer término, se presentan los resultados de la revisión documental de los aspectos legales de la elección en cada universidad estudiada y, en segundo, la caracterización comparativa de los rectores de Chile y Venezuela en ejercicio según las dimensiones e indicadores definidos.

Aspectos legales básicos para elección de rector

Las universidades, históricamente, han experimentado complejos procesos socio-políticos que han llevado a determinadas instituciones a obtener de manera propia una autonomía institucional que les permita elegir a sus autoridades. Institucionalmente, las entidades de América Latina se rigen por una secuencia legal explícita: la Constitución como marco cívico, una Ley de Educación ajustada a cada país y leyes específicas que brindan detalles concretos acerca de la elección de autoridades para aquellas instituciones a las que la ley otorga el derecho de autonomía universitaria. Cada institución posee una normativa interna, en las que es posible distinguir tres aspectos concretos: requisitos mínimos que adjudican un perfil de Rector (exigencias básicas que moldean el cargo); los electores que definen quién es electo y el proceso de sufragio.

En el cuadro 1, se detallan los requisitos legales ligados a la elección del Rector, basados en las disposiciones que rigen la Educación Superior en Chile y Venezuela desde

el nivel macro del sistema legal. En Chile la Ley 19305³¹ y en Venezuela, la Ley de Universidades³². Se hizo un paneo con los estatutos y reglamentos internos de las 34 universidades incluidas originalmente y ratifican lo pautado en las leyes marco. La única diferencia se encuentra en Venezuela, cuando el candidato no cumple el requisito de tener un PhD. En ese caso, distintas universidades colocan requisitos compensatorios: contar más de 10 años de experiencia académica, en investigación o en cargos administrativos.

CUADRO 1
REQUISITOS LEGALES PARA SER ELEGIDO RECTOR

Chile	Venezuela
Título profesional universitario (al menos cinco años de graduado)	Poseer título de doctor (existen excepciones)
Tres años de experiencia académica. Sólo será útil como experiencia académica la adquirida mediante ejercicio de funciones en alguna universidad del Estado o que cuenten con reconocimiento oficial	Cinco años de experiencia en actividades docentes y de investigación en universidades nacionales.
Tres años en cargos académicos con funciones de dirección en universidades públicas.	Poseer credenciales científicas y profesionales y ser venezolano de elevada condición moral.
No hay limitantes en cuanto a reelección	La reelección no puede ser inmediata

Fuente: Elaborado a partir de la legislación vigente en Chile y Venezuela

Caracterización de los rectores en ejercicio

Basados en las características mensurables mencionadas por los autores citados y haciendo la adaptación pertinente al ámbito académico, se describen las características de los MD desde nueve indicadores: edad, género, estudios de pregrado, estudios de cuarto y quinto nivel, experiencia laboral fuera de la academia, jerarquía académica, experiencia docente, cargos administrativos y experiencia en investigación. Estos nueve indicadores quedan agrupados en cuatro dimensiones: características o datos

³¹ Ministerio de Educación Pública (1994) Ley 19305, 20 de abril de 1994, que modifica los estatutos de las universidades que indica en la de elección de rector y establece normas para la adecuación de los mismos., Santiago de Chile, Chile.

³² Congreso de la República de Venezuela (1970) Ley de Universidades de fecha 08 de septiembre de 1970. Gaceta Oficial N°1429. Caracas, Venezuela

personales, formación académica, ejercicio libre de la profesión y trayectoria (experiencia) académica.

Características personales

▪ Edad: se dividió la variable en dos aspectos, la edad actual y la que tenían al ascender al cargo por primera vez. Se consideró pertinente hacer la diferenciación, dado que 14 de los 16 rectores chilenos no están en su primer período. En Venezuela no ha habido elecciones desde el año 2008³³, producto de lo cual 9/12 rectores venezolanos llevan tres períodos de mandatos efectivos, 2 llevan 4 (fueron electos en 2004, reelectos en 2008 y solo en un caso especial hubo elecciones en 2014 por exigencia estudiantil).

La tabla 1 muestra que la moda es 60-69 años, no obstante, la de ser electo por primera vez es de 50-59 años. Resaltan dos extremos: en Chile un 6,25% corresponde a un Rector que asumió el cargo con menos de 40 años contrario a Venezuela, dónde un 8,3% equivale a un Rector que comenzó con más de 70. El 75% de los chilenos ocupa el puesto con menos de 60 años frente el 67% de los venezolanos. Otro hecho notable para Venezuela lo constituyen los casos de la Universidad Centrooccidental Lisandro Alvarado (UCLA) y la Nacional Experimental Politécnica Antonio José de Sucre (UNEXPO), en las cuales el 17% de rectores ascendieron antes de los 50 años y, por coincidencia, ambos están en violación práctica de la ley al haber sido reelectos en un período inmediatamente posterior para el mismo cargo (hecho que contraviene al artículo 35 de la Ley de Universidades, 1970).

TABLA 1
RANGOS DE EDAD DE LOS RECTORES EN EJERCICIO DE CHILE Y VENEZUELA

Indicador	Chile		Venezuela	
	A la fecha	Al ser electos por primera vez	A la fecha	Al ser electos por primera vez
				Relativa %
Menos de 40	0%	6,25%	0%	0%
40-49	6,25%	25%	0%	16,6%
50-59	25%	43,75%	8%	50%
60-69	56,25%	25%	67%	25%
70 o más	12,50%	0%	25%	8,3%

Elaboración a partir de la data recabada

³³ El régimen actual intenta que los empleados, obreros y estudiantes participen en las elecciones en paridad con los académicos y las universidades se han negado a hacer las elecciones en estas circunstancias

▪ Género: el 100% de los MD chilenos elegidos en universidades públicas en 2016 eran hombres frente al 58% de los electos en Venezuela. Pese a que, no hay impedimento normativo alguno para que una mujer pueda acceder al cargo, para la fecha del estudio no había mujeres rectoras electas en Chile. Se acota que para 2019 en la Universidad de Aysén, se eligió a una rectora por primera vez en la historia chilena³⁴, lo logró solo con 14 votos de 26 posibles. En Venezuela, la primera mujer rectora fue electa en 1988 en la Universidad del Zulia y dado el porcentaje de rectoras (42%) para la fecha del estudio se percibe como un hecho común.

Formación académica

▪ Estudios de pregrado: Los MD de las universidades chilenas provienen básicamente de dos Casas de Estudio: la Universidad de Chile y la Técnica del Estado. Vale comentar que hasta 1981³⁵ en Chile existían sólo estas dos universidades estatales con sedes en todo el país, que fueron divididas por el gobierno de la época como entidades individuales y se le asignó nombres diferentes a cada sede. No obstante, las sedes de ambas universidades y los nombres que adquirieron, existe una tendencia alta de los rectores a formar carrera académica en su alma mater.

Hecho similar acontece en Venezuela, donde dos tercios de los MD pertenecen a la misma casa de altos estudios en la que cursaron su pregrado, hayan sido académicos desde su grado profesional o que ingresaran a la academia después de libre ejercicio en el sector externo.

En ambos países al parecer los rectores que no se hallan dentro de este patrón, es porque estudiaron en el exterior. Fuera de eso, se advierte un indudable apego al concepto de un alma mater para toda la vida.

En cuanto al área del conocimiento predominante, se pudo observar que prácticamente un 40% del total de rectores provienen de carreras del área humanística de la educación, en segundo término de carreras técnicas con un poco más del 20%.

TABLA 2
PREGRADO DE RECTORES

Área del conocimiento	Venezuela	Chile	Totales
Ciencias médicas	1 8,3	2 13	3 10,71

³⁴ Álvarez P (2019) Académica Natacha Pino Acuña es electa Rectora de la Universidad de Aysén. <https://www.uaysen.cl/academica-natacha-pino-acuna-es-electa-rectora-de-la-universidad-de-aysen/>

³⁵ Ministerio de Educación Pública (1981) Decreto con fuerza de ley número 1. Fija normas sobre universidades.

Ciencias naturales	2	17	2	13	4	14,29
Ciencias sociales	2	17	2	13	4	14,29
Educación	6	50	5	31	11	39,29
Carreras técnicas	1	8,3	5	31	6	21,43
Totales	12	100	16	100	28	100

Fuente: elaboración propia a partir de data recabada

▪ Formación de cuarto y quinto nivel: Debido a que en Chile para ser candidato a Rector solo se requiere ser graduado universitario, la post graduación es baja para un cargo en una institución que por antonomasia debería demandar mayores niveles de formación. Prueba de ello es que solamente un 63% tiene grado de doctor, el porcentaje restante de los MD cuenta con maestría o especialización y únicamente un 13% con post doctorado. En Venezuela, dado que la ley exige un PhD, el 91% posee título de doctor y un 9% una maestría (amparados en la excepción legal-normativa venezolana de no exigir el título de doctor si se cumplen exigencias mucho más elevadas en otras áreas, dictadas en correspondencia a normativas internas de la universidad de que se trate, previa aprobación de la candidatura por el Consejo Universitario). Ningún Rector venezolano tiene un posdoctorado.

En los MD chilenos se aprecian diferentes patrones de estudio, por ejemplo, un alto porcentaje se especializa con doctorados en investigación; mientras los rectores venezolanos siguen una fórmula más tradicional de maestría y doctorado, algunos con especialización previa.

Ejercicio profesional

Se analizó por separado la experiencia previa a la obtención del cargo y durante la rectoría, sobre la premisa de que la primera pudo ayudar a llevar a la autoridad a su posición actual y la segunda atañe a su cualidad de máximo directivo. Entendiendo que la data se asocia a personas en la academia, se clasificó atendiendo al tipo de trabajo que pudieron haber ejercido anteriormente bien sea en ejercicio libre de la profesión, carrera académica exclusivamente (docencia e investigación), cargos externos de política universitaria o como consultores.

En Chile ocho rectores se dedicaban únicamente a la carrera académica, seis armonizaban de alguna manera el ejercicio profesional con la política universitaria externa o la consultoría y dos hicieron carrera combinando la academia con cargos de política externa. En Venezuela, siete son de exclusiva carrera académica, tres la combinaron con política externa universitaria y sólo dos ejercieron profesionalmente junto a labores de consultoría (ver tabla 3). Comparativamente, en Chile además de

haber más participación en política universitaria externa, se combina más la carrera académica con el ejercicio profesional que en Venezuela, donde la tendencia es dedicarse exclusivamente a la academia.

TABLA 3
EXPERIENCIA LABORAL PREVIA A LA PRIMERA ELECCIÓN EN EL CARGO DE RECTOR

Tipos de trabajos	Chile		Venezuela	
	Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
Ejercicio profesional (distinto a educación)-Carrera académica-consultoría-política universitaria	6	37,5%	0	
Carrera académica con ejercicio profesional (distinto a educación)-consultoría.	0		2	16,7%
Carrera académica con política universitaria	2	12,5%	3	25%
Sólo carrera académica	8	50%	7	58,3%

Fuente: elaboración propia a partir de data recabada

Relativo a otras funciones ejercidas durante la rectoría, en Chile, solo dos MD realizan trabajo externo de consultoría, cinco continúan sus labores docentes y se ve un aumento de cargos en política universitaria (de 5 a 9), los que, pueden o no, ser vistos como deberes incluidos en el cargo de máxima autoridad, por ejemplo, ser miembro de asociaciones, comités o fundaciones o un trabajo alterno por elección.

En Venezuela, es notorio que un 41,6% de los rectores ejerce su cargo con exclusividad, ni siquiera se desempeñan profesionalmente como docentes junto al cargo); sólo 1/3 se mantiene en la docencia y únicamente un Rector (8,3%) realiza trabajo externo de consultoría. La actividad en política universitaria es de un 25%, independiente de las obligaciones del cargo (Ver tabla 4). En Chile, se advierte actividad académica de una u otra forma, en Venezuela, en cambio, se aprecia la llegada a la cima sólo con la permisión de actuar como figura de poder.

TABLA 4
EJERCICIO LABORAL SIMULTÁNEO AL CARGO DE RECTOR

Tipos de trabajos	Chile		Venezuela	
	Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
Consultoría	2	12,5%		
Consultoría-docencia			1	8,3%
Docencia	5	31,25%	3	25%

Cargos de política universitaria	9	56,25%	3	25%
Ninguno			5	41,6%

Fuente: elaboración propia a partir de data recabada

Entre las semejanzas de ambos países se encontró que alrededor de un tercio de las autoridades asumen docencia de posgrado y de grado al llegar al cargo de Rector, con la intención de mantenerse activos académicamente; de igual modo, aquellos que se dedican a la consultoría externa también hacen docencia. En Chile hay una tendencia de los rectores a participar en cargos de política universitaria, en Venezuela esto no es significativo.

Trayectoria académica

Se indagó desde la jerarquía académica, la experiencia docente, los cargos de gestión administrativa y la experiencia en investigación. Referente a la jerarquía académica, en los dos países aparecen básicamente las categorías de titular y asociado. En Chile el 44% es titular y en Venezuela el 80%. Todos los MD chilenos son profesores activos; en Venezuela uno de los rectores es jubilado (la norma no especifica nada al respecto).

- Experiencia docente: Con vistas a su categorización se dividió en cuatro estratos de 15 años cada uno (ver tabla 5). Tanto en Chile como en Venezuela la mayor frecuencia se ubicó en el estrato 31-45 años (62,5% y 50% respectivamente); le sigue, en ambos países, el estrato 16-30 años con 41,7% y 25% correspondientemente. Lo que implica que, salvo una excepción en Chile, el ascenso al puesto de Rector toma al menos 16 años de carrera.

La experiencia docente se da mayoritariamente en la misma universidad (salvo tres rectores, uno de Chile y dos de Venezuela que representan el 10.7% de la población total), no hay movilidad entre universidades. Los individuos ingresan en una Casa de Estudio y hacen su carrera política y académica hasta llegar a la rectoría.

TABLA 5
AÑOS DE EJERCICIO DOCENTE DE LOS RECTORES DE CHILE Y VENEZUELA

Indicador	Chile		Venezuela	
	Frecuencia			
Años docentes en la academia	Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
0-15	1	6,25%	0	0%
16-30	4	25%	5	41,7%
31-45	10	62,5%	6	50%
46-60	1	6,25%	1	8,3%

Fuente: elaboración propia a partir de data recabada

- **Gestión administrativa:** Se indagó en el número de cargos y los años invertidos en gestión administrativa antes de llegar a la rectoría. Casi dos tercios de los MD tuvieron de dos a cinco cargos directivos, lo que representa el 62,5%. Las cifras reflejan que más de la mitad supera los cuatro (56,25%) e incluso un quinto (18,75%); solamente un 25% tuvo un solo cargo previo a la rectoría. La gama es tan diversa que se descarta una correlación entre el número de cargos y el acceso a la candidatura de Rector. Se observó como patrón desempeñar un mismo puesto en dos ocasiones, especialmente de alta dirección, y luego buscar la cima. Para acceder al puesto de Rector se estima una trayectoria de al menos 15 años, 30 en promedio, dependiendo del tipo de cargo con el cual se comience una carrera en la gestión. Todos tienen carrera en gestión, nadie llega de docencia o investigación exclusivamente. En atención a los resultados, el número de años en cargos de dirección no parece una variable relevante para ocupar la rectoría, pero si el haber detentado cargos en dirección, incluso ese 25% que solo tuvo un cargo previo, requirió de éste antes asumir el rectorado, posiblemente para darse a conocer en la comunidad académica.

En los dos países estudiados es frecuente el ascenso a Rector a través de cargos de alta dirección. En algunos casos el acceso es relativamente rápido y otros invierten vastos años en obtener experiencia en la media y alta dirección. En Venezuela se percibe haberse desempeñado en una mayor cantidad de cargos antes de asumir el de MD y otros simultáneos, más tiempo en promedio en el área de la administración universitaria. En Chile, son menos años y menos cargos.

- **Experiencia en investigación:** Se consideraron dos parámetros: si el individuo ha tenido experiencia en investigación, definiéndola con al menos una publicación científica en la trayectoria académica de cada MD y si se mantiene activo con una publicación en los últimos cinco años para rectores en primer o segundo período y 8 años para los de más de 2 períodos. Los resultados arrojaron que en el caso de Venezuela el 75% de los MD tiene experiencia en investigación y actualmente sólo el 22% se encuentra activo en esta actividad; en Chile el porcentaje llega al 68,7%; encontrándose activo el 36,3%.

En cuanto a forma de difundir los resultados de las investigaciones saltan a la luz diferencias. En Chile, el 20% participa en eventos internacionales y asiste a actividades donde presentan resultados de investigaciones realizadas, pero no es característico la publicación en revistas indexadas o *proceedings*. En Venezuela, corta o amplía la trayectoria que se posea, la actividad se centra en publicaciones en un 100%.

Sobresale que en Chile el 54,54% ha asistido y/o presentado investigaciones en seminarios y/o conferencias y un 63,63% en congresos. En Venezuela, sólo 33,3% de los

que poseen experiencia investigativa asiste a congresos o seminarios, dentro de este porcentaje se hallan los rectores activos en investigación.

La publicación de libros y/o capítulos es menos del 30%. La participación en proyectos durante la rectoría en ambos países arroja que la mitad de los activos forma parte de un proyecto, por lo tanto, la mayoría de los MD en ejercicio han tenido actividad científica a lo largo de sus carreras, aunque no todos son investigadores y pocos están activos. Después de asumir el cargo de Rector la participación en investigación disminuye casi totalmente. En ambos países, los rectores con varios períodos en ejercicio se mantienen inactivos por más de 15 años en el 40% de los casos

Discusión y conclusiones

Podría afirmarse que, por lo general, existen más coincidencias que divergencias entre los máximos líderes de universidades públicas (estatales) de Chile y Venezuela, elegidos por votación y en ejercicio en 2016.

En cuanto a las similitudes sobresale que la mayoría de los MD provienen de la académica y ejercen su cargo en universidades de las cuales egresaron de pregrado, son asociados o titulares, son magister o doctores, cuentan con alguna experiencia en investigación, aun cuando no todos estén activos, ni sea ésta su actividad medular. Además, tres áreas disciplinarias aglutinan el mayor porcentaje en ambos países: la educación, la ingeniería y la abogacía. El mayor número de los máximos directivos (MD) participantes del estudio han dedicado un promedio similar de años a responsabilidades administrativas y todos han tenido experiencia en esa área, por más que haya sido un cargo previo a su elección, aunque dicho cargo administrativo no incide directamente en el éxito para llegar a ocupar el puesto de Rector, si influye el hecho de tener alguna experiencia en el área. Pese a que la investigación pareciera ser un área de exploración inicial, que no está dentro de los intereses de muchos constituye una manera de agregar credenciales de prestigio y se visualiza más como uno de los elementos científico-profesionales que se debe explorar para acreditar en un currículum político.

Acerca de divergencias halladas, la primera apunta hacia la inexistencia de rectoras en universidades chilenas (como se mencionó, recién el 2019 fue elegida una mujer, en una universidad muy pequeña que tiene un total de 26 profesores), lo que da cuenta de un asunto cultural o de valores o tal vez un tradicionalismo a ultranza del académico chileno; frente a que casi la mitad de las MD en Venezuela son mujeres.

Otra diferencia se relaciona con la concepción de escalar en cargos administrativos para ascender al puesto de Rector, el número de cargos que se ocupan y el tiempo que se permanece en cada uno de ellos. En Venezuela parece ser importante la cantidad de éstos, conocer distintas áreas de la institución, aunque solo se permanece el tiempo necesario para familiarizarse con los procesos. En Chile, se desarrollan los cargos en el

tiempo, sobre todo los investigadores quienes, como dato curioso, no comparten labores inherentes a la gestión administrativa. Adicionalmente, se precia el ejercicio profesional más allá de la vida académica, lo que expresa como se valúa en el país la competencia multicultural y el capital relacional como cualidades de un líder, reafirmado por el porcentaje de MD que desarrolla actividad profesional fuera de la academia.

En Venezuela, se espera que el individuo se dedique solamente a la carrera académica y al llegar a Rector, exclusivamente al cargo, o sea, un compromiso preferente con la academia, pues lo contrario juega en contra del aspirante a Rector visto que para el elector venezolano ello implica falta de compromiso.

Si se pretendiera realizar un perfil genérico de un Rector tomando las características de los MD de los países estudiados, sería un individuo de alrededor de 50 años, de género masculino (especialmente en Chile), de formación preponderantemente del área educativa, con doctorado, categoría de asociado o titular, con un mínimo 16 años de carrera antes de llegar a la rectoría, que ha desarrollado la académica pasando por experiencias docente, administrativa y de investigación; aunque, investigar pareciera ser un aspecto de escasa relevancia en ambos países para acceder al cargo de Rector, pues las carreras política y administrativa predominan en los MD.

Sin embargo ¿qué dice este perfil respecto de líderes capaces de conducir una universidad? La edad y categoría académica hablan de que los electores buscan personas con experiencia, a pesar de que Robbins y Judge³⁶ afirman que ello podría significar menos flexibilidad al cambio, sobre todo al tecnológico. El alto nivel educativo podría explicar que quienes eligen anhelan personas preparadas en esa posición, cuestión que tiene asidero dado que la universidad debería ser administrada por las personas con la mayor experiencia en todos los ámbitos de acción de ésta (docencia, vinculación con el medio, gestión y evidentemente investigación).

La preferencia por individuos dedicados casi exclusivamente a la academia, por un lado, puede indicar que estarán comprometidos únicamente con el proyecto educativo, condición *sine qua non* para Romoleroux³⁷ y, por otro, pudiese dar confianza a los votantes. El mínimo de 16 años en ejercicio, con promedio de 30, alude a un profundo conocimiento y entendimiento que Packard³⁸ (2007) cataloga como esencial en un directivo.

La trayectoria académica, enfocada más en docencia y gestión administrativa y menos en investigación, expresa las prioridades de los candidatos, de aquellos que los favorecen con su voto y de lo que creen valioso en un dirigente, es decir, un docente que conozca el giro de la actividad y un gerente que pueda dirigirlo. El que la investigación no

³⁶ Robbins S Judge T (2009) *Comportamiento organizacional*. 13a. edición. Pearson Educación. México.

³⁷ *Ibid*

³⁸ *Ibid*

se perciba como relevante, claramente es un reto y se puede explicar por su incipiente desarrollo en las universidades latinoamericanas y la poca presencia en el plano internacional.

Haciendo un apartado para cada país, podría inferirse que la ausencia de mujeres en la rectoría chilena habla de un asunto cultural o de valores, tal vez un tradicionalismo del académico chileno. Por otro lado, la forma de difundir los resultados de investigaciones a través de eventos nacionales e internacionales y no publicaciones, podría indicar que en Chile, se precia la competencia multicultural y el capital relacional como cualidades en un líder, esto es reafirmado por el porcentaje que desarrolla actividad profesional fuera de la academia.

En cuanto al líder académico en Venezuela, el género no es una variable relevante para los electores, ni la investigación tampoco. Se precia el conocimiento de la organización, así que los aspirantes se esmeran en pasar por muchos cargos en su carrera que le den ese aval curricular. También se precia el compromiso exclusivo solo con la academia, de hecho, lo contrario (desempeñarse fuera de la academia) juega en contra del aspirante porque para el elector venezolano implica falta de compromiso.

El trabajo, pretende ser un esfuerzo preliminar que sienta bases y proyecte nuevas rutas de investigación que permitan extender análisis comparados al resto de América Latina y El Caribe. Como ha quedado de manifiesto, con relación al tema, afloran más preguntas que respuestas que incorporan nuevas aristas de investigación. Por ejemplo, la diferencia vinculada a género de la realidad del sistema universitario chileno: el resto de América Latina y El Caribe ¿se asemeja más a Chile o a Venezuela, donde la mitad de las rectoras electas son mujeres? Podría resultar muy interesante explorar los niveles de tradicionalismo o discriminación no solo en el sector universitario chileno sino su comportamiento de toda Latinoamérica.

De igual modo, se intenta abrir horizontes a nuevas categorizaciones, a partir de los rasgos distintivos encontrados en los MD estudiados, establecer relaciones y correlaciones con la teoría del liderazgo y los estilos deseables o conseguir definir un método capaz de delimitar los elementos de liderazgos exitosos que lleven a buenos procesos de elección, dado el contexto particular del sistema universitario de cada Nación.

También podría ser atrayente indagar en cómo incidiría y que significaría, en el panorama mundial y para el progreso de una Región históricamente postergada, que los máximos líderes de las universidades de América Latina y El Caribe estuviesen más orientados a la investigación y que ello constituyera un factor determinante en su elección.



UNIVERSIDAD
DEL ZULIA

REVISTA DE FILOSOFÍA

Nº 99-3 _____

*Esta revista fue editada en formato digital y publicada en octubre de 2021, por el **Fondo Editorial Serbiluz**, Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela*

www.luz.edu.ve
www.serbi.luz.edu.ve
www.produccioncientificaluz.org