

El docente de la Facultad de Medicina y su *status* en el escalafón. Escuela “Luis Razetti” *

Dr. César Aure Tulene

Individuo de Número

RESUMEN

Se realiza un análisis del personal docente de la Escuela de Medicina “Luis Razetti” y su ubicación en las diversas categorías del escalafón profesoral, según la información suministrada por el Departamento de personal hasta noviembre de 2001. Las categorías del escalafón se establecen de acuerdo al ingreso de los profesores entre 1950 y 1999.

Del estudio de las razones que privan para la realización de los trabajos de ascenso, en las más importantes universidades del país, de acuerdo a la Ley de Universidades, los artículos y resoluciones que rigen para la comunidad universitaria, se emite opinión de las causas por las cuales se rezagan los profesores en sus ascensos.

Los resultados reflejan una inversión del escalafón profesoral en los últimos treinta años. En la Escuela “Luis Razetti” el 90,2 % de los profesores no había ascendido a la categoría inmediata superior y sólo el 7,4 % de 472 profesores fijos, había alcanzado la categoría de titular, para la fecha del estudio.

SUMMARY

An analysis of the teaching personnel is conducted in the “Luis Razetti” School of Medicine and of their status in the different categories of the faculty position, according to the information given by the Department of personnel until November 2001. The categories of the faculty position are established according to the date of entry of the professors between the years 1950 and 1999.

From studying the reasons that cause the prevention of promotions, in the most important universities of the country, according to the Law of the Universities, the articles and resolutions that are relevant to the university community, an opinion is made on the causes that delay the professor’s promotions.

* Trabajo de incorporación como Individuo de Número, presentado en la sesión de la Academia Nacional de Medicina del día 21 de noviembre de 2002.

The results reflect an inversion in the faculty position in the last thirty years. In the School “Luis Razetti” the 90.2 % of the professors have not been promoted to the immediate superior category and only 7.4 % of the 472 professors, have achieved the titular category until the date of the study.

INTRODUCCIÓN

El docente de la Facultad de Medicina en la Universidad Central de Venezuela (UCV), nuestra máxima casa de estudios, es motivo de análisis y profunda reflexión. Ello obedece a las situaciones que ocurren con motivo de los trabajos de ascenso, ante las cuales no debemos ser indiferentes, pues la Universidad por su propia naturaleza de centro doctrinario del porvenir es donde se forman los exponentes de la cultura y el saber.

La Ley de Universidades (1) existe, así como los reglamentos que rigen tanto para el personal docente como para los estudiantes. Lo que sucede, como se ha hecho rutina en el país nacional, es que los mismos no son cumplidos tal y como están establecidos, a pesar del interés que han puesto las autoridades universitarias para ponerlos en práctica. Esta situación ha traído como consecuencia la existencia de cientos de expedientes de docentes que no han cumplido con sus trabajos de ascenso, venciendo en exceso el tiempo estipulado en los reglamentos para ubicarse en la categoría superior correspondiente. Por esta razón existe un número considerable de miembros del personal ordinario, a la espera de la decisión que asuman las autoridades sobre este álgido problema.

Sí volvemos nuestra atención al pasado, es fácil concluir que ser profesor universitario constituía no sólo un reconocimiento académico para quienes lo poseían, sino que representaba un compromiso y una responsabilidad ante el país.

Era difícil que el profesor de la Facultad de Medicina careciera de abnegación y vocación de servicio, no llegando nunca a condicionar sus actividades en función de la exigua remuneración o prebendas recibidas, cuando la primera no constituía un mayor beneficio y las segundas no existían.

Hoy cuando los salarios y reivindicaciones están presentes, aunque sujetas en la actualidad a reiteradas contradicciones e incumplimiento ajenos a la dinámica universitaria, debemos admitir que la solemnidad de tan alta distinción, ha venido dando paso a intereses opuestos a la verdadera vida universitaria como consecuencia de factores de diversa índole.

Comparando el pasado y el presente, tomando como ejemplo una cátedra de clínica del año 1966, observamos que estaba conformada en su mayoría por profesores de escalafón superior. De un total de doce miembros que la integraban, nueve de ellos eran titulares, un agregado, un asistente y un instructor. En su mayoría poseían título de doctor en Ciencias Médicas.

Tres décadas después, la cátedra invierte notoriamente la ubicación de sus docentes de manera significativa. Encontramos un solo titular, un agregado, tres asistentes y seis instructores. Sólo uno posee el título de doctor en Ciencias Médicas.

Las jubilaciones prematuras, la permanencia por tiempo ilimitado en la misma categoría dentro del escalafón, los honorarios caprichosos y la falta de investigación, se hacen cada vez más frecuentes, no porque los reglamentos no fijan las pautas a seguir, como veremos posteriormente, sino que no se aplican tal y como están concebidos en función del espíritu de la ley.

Esta afirmación es tan cierta, que para 1994, preocupados tanto el rector como el resto de los integrantes del Consejo Universitario, ante la falta de iniciativa para la presentación de los trabajos de ascenso, otorgaron lo que interpreto como una medida de gracia, para aquellos docentes que no habían cumplido con ese requisito y tenían vencido el tiempo estipulado para la presentación de los mismos. Se les ofreció una nueva oportunidad para evitar ser removidos de sus cargos. Esta remoción

puede aplicarla el rector amparado en el artículo 36, aparte 4 de la Ley de Universidades (1).

Sin embargo, la medida que significaba un extraordinario beneficio para los instructores, por ser ellos personal en formación y de libre remoción, no logró el objetivo deseado de estimular los ascensos. Las expectativas no se cumplieron pues la medida no dio el resultado esperado. De allí los expedientes a los cuales nos hemos referido.

Esta aseveración nos permite afirmar sin equívoco alguno, que en la actualidad el mayor problema del personal docente es la presentación del trabajo que lo promueva a la categoría superior, con la consecuencia del retraso crónico de los ascensos en las diversas categorías, como analizaremos detalladamente más adelante.

La socióloga María de Parra (2), en un extenso y minucioso trabajo, hace un análisis del problema de los ascensos en diversas universidades del país. Los datos obtenidos por ella concuerdan con los resultados de nuestro análisis de la Escuela "Luis Razetti". Concluye Parra que el 40 % de los docentes no ascienden oportunamente en las universidades estudiadas por ella, lo cual cataloga como el "síndrome TMI" (todo menos investigación). Señala igualmente que en la UCV y en la Universidad de los Andes, sólo el 20% de los docentes pertenecen a la categoría de titular y en otras universidades, la cifra oscila entre 20 % y 30 %. En cuanto a cifras absolutas, en la UCV y dentro del personal ordinario, había para la fecha 2 198 instructores, 1 361 asistentes y sólo 308 en la categoría de titulares.

Encontró que en las universidades privadas la situación es peor: "El mayor número de docentes se encuentra en el primer escalafón de instructor (65%), lo que podría estar vinculado posiblemente a que en estas instituciones se carece de los incentivos económicos y académicos necesarios para motivar a los profesores a presentar sus trabajos para ascender".

Comparando la Universidad Simón Bolívar con la UCV, en la primera el 20 % está retrasado en la presentación de su trabajo de ascenso, mientras que en la segunda se eleva a 40 %.

Durante la gestión del doctor Carlos Hernández, como Presidente de la Academia Nacional de Medicina, se creó la Comisión de Praxis a la cual pertenecí y se me asignó lo relativo a docencia. En esa oportunidad presenté un análisis relacionado a los ascensos en los Departamentos Clínicos de la Escuela "Luis Razetti", al igual que los parámetros

deseables para el personal docente como para los estudiantes (Arquetipo del docente de Medicina. Comisión de Praxis. Archivos de la Academia Nacional de Medicina, 1994). Los resultados que obtuve coinciden con ligeras variantes de los presentados por Parra (2), que podrían explicarse porque su estudio abarcó un universo más amplio.

Consideraciones generales

Después de conocer el trabajo de la socióloga Parra, me propuse profundizar el tema e investigar la situación de los ascensos en la Escuela “Luis Razetti”, en la cual me desempeñé como docente desde agosto de 1957. Para lograr mi objetivo, dentro de los límites de la legalidad, me entrevisté e hice una exposición escrita al Decano de la Facultad de Medicina, quien autorizó al Departamento de personal la entrega de los recaudos requeridos para el propósito. Visité además algunas de las cátedras que conforman la Facultad, para cotejar la información suministrada, por lo cual los datos de los docentes, año de ingreso y ubicación en el escalafón, se consideran fidedignos pues se ajustan en su totalidad a la encontrada por nosotros en dichas cátedras.

Como mencionamos con anterioridad, en 1994 el Consejo Universitario de la UCV consideró una vez más la remoción de los instructores que no presentaran su trabajo de ascenso, cumpliendo con lo previsto en la Ley (1). Se decidió abrir expediente a los instructores con 5 a 10 años de retardo en su ascenso, estableciendo como medida coercitiva que la antigüedad no sería acumulable para fines administrativos. Como hemos señalado en dos oportunidades, por la gracia concedida, hay cientos de expedientes a la espera de la decisión que sobre el particular tomen las autoridades universitarias.

Tenemos información confidencial que en la Facultad de Medicina es donde el retardo en los ascensos es mayor. Como docente de la misma expresé en más de una oportunidad, en los Consejos de Escuela y de la Facultad o como Jefe de Departamento, mi inquietud sobre una realidad a la vista de la comunidad universitaria: nombramientos de Jefes de Cátedra a miembros del personal ubicados en escalafón medio e inferior por carecer en algunas de ellas de agregados o asociados.

De acuerdo a lo expuesto hay falta de correspondencia con lo establecido en los reglamentos del personal docente y su aplicación. Sí no fuese así no

existiría tanto retraso para ascender, o las jefaturas de Cátedra no las ejercerían miembros ordinarios con 10, 15 o más años de permanencia en la misma categoría. Esta situación es negativa desde el punto de vista cualitativo para un centro de educación superior, el cual debe caracterizarse por la producción científica de su personal docente.

Podríamos preguntarnos las razones del por qué, una vez concluido el lapso establecido para ascender, el instructor no presenta el trabajo para ubicarse en la categoría inmediata superior. Partiendo de la premisa que los reglamentos establecen que al cabo de dos años que el instructor dura en sus funciones, se le otorga un año de prórroga para ascender a profesor asistente, y a partir de esta categoría los reglamentos determinan períodos de tiempo para los ascensos inmediatos superiores, como veremos oportunamente, hasta alcanzar el máximo escalafón de titular, pensamos que algunas de las respuestas a la interrogante planteada, serían:

- Inexistencia jerárquica superior (jefe de Cátedra).
- Falta de estímulos endógenos.
- Falta de aplicación de los reglamentos.
- Carencia de vocación docente.
- Apatía por la investigación y publicaciones de otra índole.
- Ingresos no selectivos.
- Problema salarial.
- Interferencia con actividades profesionales privadas.
- Indiferencia a lo previsto en la Ley de Universidades.
- Falta de incentivos que propicien la investigación.
- Mejores ofertas laborales en otros campos de la vida pública.

Estoy convencido de la existencia de valiosos profesionales de la Medicina en nuestra Facultad, ubicados en categorías inferiores. Pero tengo la más firme convicción que su vocación docente da paso a otros intereses, pues es inconcebible que cada 4 ó 5 años no sean tiempo suficiente para preparar y presentar un trabajo que lo ubique en la categoría inmediata superior. Es mi opinión que así se contradice la solemnidad del compromiso asumido al iniciar la docencia universitaria. Recordemos

que a nuestro ingreso como docentes, se requiere llenar un formato de compromiso con la Institución, donde se enumeran las obligaciones y deberes que debemos cumplir.

Pienso que el ascenso es el reto que debe asumir el docente: es la demostración de la competencia profesional en el mejor sentido de la palabra, con la Cátedra como con los integrantes de otras Cátedras. Es la manera más idónea de distinguirse por conducta y aplicación, así como de hacerse acreedor del respeto de los colegas, los estudiantes y de las autoridades que rigen el destino de la Institución.

Son muchos los docentes, incluso en la Academia, que aun jubilados permanecen ligados a la vida universitaria y a los hospitales que le sirven de sede, no como honorarios o asesores nominales, sino actuando de manera activa y productiva, dando lo mejor de su experiencia en beneficio de la educación médica y teniendo la enseñanza como horizonte.

Por lo antes expuesto podemos afirmar que el docente no puede ser producto de la improvisación, por el contrario debe sentir la enseñanza y ejercerla sin mediatización alguna.

Ley de Universidades y Resoluciones

Para comprender mejor la obligatoriedad de los ascensos, es conveniente exponer de manera sucinta lo contemplado en la Ley de Universidades y las Resoluciones tomadas por el Consejo Universitario, en función de las atribuciones previstas en dicha Ley.

INSTRUCTORES. Capítulo III. Sección I, II y III. Artículos 32 al 35 (1,3).

Artículo 32. Todo instructor junto a las tareas docentes o de investigación propias del cargo, estará obligado a seguir al menos durante dos años, un programa de formación y capacitación en la docencia y en la investigación, de acuerdo a la naturaleza de las funciones que vaya a desempeñar.

Sección II:

Artículo 36. El Consejo de Facultad designará un tutor miembro del personal docente y de categoría superior, quien será responsable del anteproyecto y programa de formación.

Artículo 37. Es obligación del tutor presentar cada 6 meses al Consejo de Facultad un informe detallado del cumplimiento del instructor, en cuanto a sus obligaciones y progresos. Al finalizar cada

año académico, el tutor informará expresamente si el instructor merece continuar, o ser removido.

Artículo 38. Mediante solicitud razonada puede el Jefe de Cátedra, Departamento, Director de Instituto o el tutor, de acuerdo al artículo 92 de la Ley de Universidades, solicitar la remoción del instructor.

Artículo 39 (resumen). Si el dictamen del tutor determina el cumplimiento de lo establecido en lo referente a formación y capacitación, el Consejo de Facultad autorizará a presentar las pruebas establecidas, para el ascenso del instructor a la categoría de Profesor Asistente. En caso contrario se procederá a la remoción, salvo que el tutor excepcionalmente justificara la conveniencia de prorrogar la etapa de formación por un lapso no superior a un año.

Sección III:

Artículo 40. Si vencido el año de gracia el instructor no ha presentado el trabajo de ascenso, se procederá a la remoción, salvo que el Consejo de Facultad autorice una última prórroga por un último año.

Artículo 41. La evaluación constará de dos pruebas: lección pública y temario teórico.

Resolución 188 (3).

El Consejo Universitario en base a la facultad que le confiere el numeral 21 del Artículo 26 de la Ley de Universidades (1) dicta la resolución 188, que contempla reforma parcial del Reglamento, lo cual está referido a los instructores. Sobre el contenido de la Resolución, se hará mención a la evaluación y a los aspectos más importantes.

Las pruebas serán calificadas en la escala de cero a veinte. El número entero o fraccionario que resulte del promedio, en caso de varios aspirantes, constituirá la nota final del examen. De existir empate se apelará al baremo para evaluar las credenciales, siguiendo la escala de cero a veinte. Esta última nota no se promediará con las notas de las pruebas escrita y oral, si no que será el procedimiento para resolver el empate.

De no obtener la nota mínima de 15 puntos, el concurso será declarado desierto.

Cuando la nota es inferior a 15 puntos, el aspirante no podrá inscribirse en un concurso en la misma cátedra, departamento o instituto, hasta un lapso de dos años; ni puede ocupar cargo docente o de investigación por un lapso de cuatro años.

Esta medida se aplicará igualmente, a quienes habiéndose inscrito en algún concurso, no se presenten a alguna de las pruebas.

El Consejo Universitario mediante la Resolución 189, aprobada el 16 de mayo de 1990, hizo modificaciones relacionadas al Régimen de ubicación y ascenso, incluyendo dos nuevos artículos, incluidos en la Sección II, Ascensos:

Artículo 50. En concordancia con el Artículo 89 de la Ley de Universidades, se ubicarán y ascenderán en el escalafón, los miembros del personal docente de acuerdo a sus credenciales o méritos científicos y años de servicio.

Artículo 51. El informe del Consejo de Facultad, será requisito para el ascenso, cualquiera sea la categoría.

El trabajo de ascenso debe ser un aporte personal y reunir los requisitos de razonamiento riguroso, exposición sistemática, pureza metodológica y documentación bibliográfica como establecen los usos académicos.

Para los profesores asociados el lapso para ascender es de 5 años; existía como condición el doctorado. Actualmente no, pues el Consejo Universitario de la UCV, en uso de sus atribuciones, produjo la resolución N° 219, de fecha 10 de junio de 1998, para las facultades donde no era factible acceder al doctorado, por no dictarse el curso en la especialidad. En su defecto se exigirá el máximo título académico en la especialidad correspondiente, que otorgan dichas facultades.

Análisis de la Escuela “Luis Razetti”

De acuerdo a la información recogida en el Departamento de Personal de la Escuela “Luis Razetti” (4), el número de docentes para noviembre de 2001 era de 573, de los cuales 472 eran fijos y 101 temporales.

Los profesores fijos estaban distribuidos según su categoría así: instructores (23,1 %); asistentes (44,1 %); agregados (14,6%); asociados (10,8 %) y titulares (7,4 %).

En el Cuadro 1 se observa la distribución de los profesores según la década de su incorporación a la Escuela. Asumiendo que su ingreso está distribuido uniformemente a lo largo de la década, podríamos determinar el porcentaje de profesores que en cada categoría estaría retardado en su ascenso, para noviembre de 2001, fecha de la recolección de la información.

Cuadro 1

Número de profesores incorporados por décadas, según su categoría, hasta noviembre de 2001. Facultad de Medicina. Escuela “Luis Razetti”

Décadas	Instructores	Asistentes	Agregados	Asociados	Todos
1950-59	-	-	1	2	3
1960-69	1	9	3	1	14
1970-79	9	76	35	32	152
1980-89	31	109	28	15	183
1990-99	68	14	2	1	85
Total	109	208	69	51	437

Fuente: Departamento de Personal. Escuela “Luis Razetti”.

Así por ejemplo, de los 109 instructores, 34 ingresarían entre el 1 de enero de 1990 y el 31 de diciembre de 1994. De suerte que todos ellos deberían haber ascendido para el mes de noviembre de 2001, pues ya habrían cumplido 7 años de su ingreso.

Para estimar una cifra conservadora del porcentaje de retraso del ascenso en esta categoría, restamos los 34 que ingresaron entre el 1 de enero de 1995 y el 31 de diciembre de 1999, al total de 109. Es decir, 75 instructores, lo cual representa el 68,8 % del total.

Como entre el 1 de enero de 1995 y noviembre de 2001, han transcurrido más de 5 años, que es el lapso de mayor duración para ascender en la categoría de asociado, el procedimiento de estimación del porcentaje de retraso del ascenso, se puede aplicar al resto de profesores.

Los porcentajes de retraso del ascenso serían: 96,6 % para los asistentes; 98,6 % para los agregados y 98 % para los asociados.

Para el total de profesores el porcentaje de retraso alcanzaría el 90,2 %.

Como puede observarse en la Figura 1 adjunta, mientras el número de instructores aumenta con el tiempo, el de agregados y asociados decrece desde la década de los años setenta y el de asistentes desde la década de los años ochenta.

Conclusiones

- De los 109 instructores, el 68,8 % pueden ser removidos por no cumplir con lo establecido en los reglamentos.

EL DOCENTE DE LA FACULTAD DE MEDICINA

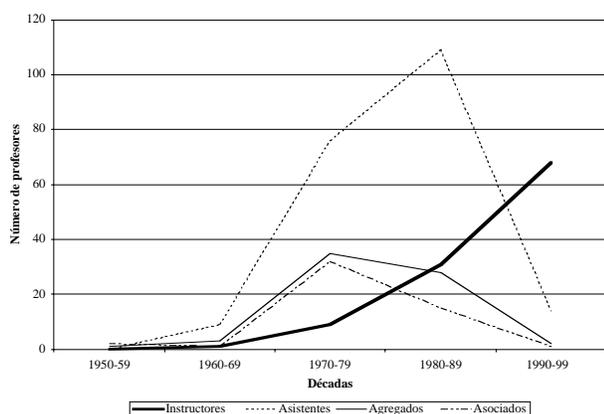


Figura 1. Ingreso de profesores por décadas según categorías. Escuela "Luis Razetti".

- El 96,6 % de los asistentes y el 98,6 % de los agregados tienen vencido el lapso reglamentario para la presentación del trabajo de ascenso.
- Situación similar sucede con los profesores asociados, cuyo número para noviembre de 2001 alcanzaba a 51, de los cuales el 98 % no había ascendido a la categoría de titular.
- El análisis de la distribución de los docentes según su categoría, revela que el 67,2 % se hallaban en las categorías inferiores del escalafón, es decir, instructores y asistentes.
- Para la misma fecha ejercían la enseñanza 101 docentes temporales, quienes de acuerdo con lo suministrado por el Decanato de la Facultad de Medicina, no hay precisión para su ubicación en categoría alguna. Su número representaba casi el 18 % de los 573 docentes registrados en la Escuela.
- Concluyo expresando que el retardo en la presentación de los trabajos de ascenso es manifiesto y tomando en consideración, que a partir de la categoría de asistente, la Ley de Universidades no prevé penalizar a quien no asciende, llegará el momento en que se hará cada vez más difícil contar con profesores titulares.

REFERENCIAS

1. Ley de Universidades. Gaceta Oficial N° 1 429 de fecha 8 de septiembre de 1970:3-78.
2. Parra MC. Profesores que arrastran el peso de ascender. Diario "El Nacional", 5 de julio de 1999.

3. Reglamento del Personal Docente y de Investigación. Gaceta de la Universidad Central de Venezuela de fecha 5 de mayo de 1990:9-39.

4. Departamento de Personal. Escuela "Luis Razetti". Facultad de Medicina. Diciembre 2001.

Nota del editor

Dr. JM Avilán Rovira

El doctor César Aure Tulene seleccionó un importante problema como tema de su trabajo de incorporación, como Individuo de Número, a la Academia Nacional de Medicina. Mediante el análisis de la proporción de profesores de la Escuela "Luis Razetti", en las diversas categorías del escalafón, a través de las últimas décadas, en el fondo evalúa y actualiza el problema de la formación del personal docente en la Facultad de Medicina. Al mostrar las estadísticas de los profesores según su *status* en el escalafón, cuantifica claramente el deterioro que ha ocurrido en el período estudiado, que denomina "inversión notoria de la ubicación de los docentes". En efecto, en el gráfico que presenta, puede observarse que mientras para la década de 1970 al 1979, la proporción de instructores estaba muy por debajo de la proporción de asistentes, agregados y asociados, para la década de los años noventa, predomina la proporción de instructores sobre todas las demás categorías.

Este problema ha sido motivo de preocupación y estudio por otros docentes de la Escuela "Luis Razetti", entre ellos los doctores Marta Rodríguez (1) y José Puchi (2), cuyos trabajos el doctor Aure parece que no tuvo oportunidad de consultar.

La doctora Rodríguez va más allá de la presentación de la magnitud del problema. Realizó una encuesta de 33 preguntas, algunas de ellas dirigidas a investigar la opinión de los instructores en proceso de ascenso, sobre el programa de formación docente que cumplían, el tiempo que tenían en la categoría, porqué no habían ascendido, tiempo dedicado a la docencia o a la asistencia, actividades de investigación y muchas otras que

pueden consultarse en la referencia.

De acuerdo a los resultados que consideramos más importantes, sólo el 34,6 % de los instructores que respondieron, seguían un programa de formación y capacitación planificado. El resto no tenía programa dirigido al logro de objetivos determinados.

Casi el 70% estaban en departamentos clínicos y realizaban actividades asistenciales. De estos, el 60 % realizaban entre 4 y 18 horas semanales de consulta. En cuanto a la docencia, un poco más del 40 % dictaban de 3 a 9 horas semanales de clase y un 25 %, de 10 a 15 horas semanales.

Un 58 % de los instructores tenía consulta privada, que en su mayoría realizaban en horas de la tarde.

Con programas de formación no planificados debidamente y un apreciable número de horas para asistencia y docencia, no les quedaría mucho tiempo para la investigación. Por eso, para la época un 53 % de los instructores llevaban entre 3 y 8 años sin ascender.

El doctor Puchi comparó la clasificación por escalafón de los docentes de las Escuelas de Medicina "Luis Razetti", "José María Vargas", de la Universidad Central con las de las universidades de Los Andes, Zulia, Carabobo, Oriente y Centro Occidental, entre 1969 y 1978.

Por el interés que ha manifestado el doctor Aure por el problema, con seguridad continuará estudiándolo. Esperamos los resultados de la investigación de las hipótesis planteadas en su trabajo.

REFERENCIAS

1. Rodríguez M. Formación del personal docente en la Facultad de Medicina. Caracas: Publicaciones de la Facultad de Medicina, Amazonas Artes Gráficas; 1982.
2. Puchi J. Características del personal docente de las Facultades de Medicina. Caracas: Publicación N°6 de AVEFAM; 1976.

Respuesta de producción de anticuerpos a la vacuna antiamarílica 17D en lactantes de Ghana

Objetivo: Evaluar la respuesta serológica a la vacunación contra la fiebre amarilla a los 6 y 9 meses de edad y evaluar los posibles efectos adversos de la inmunización con la vacuna antiamarílica 17D en los lactantes, en particular a los 6 meses de edad.

Métodos: 420 lactantes que habían recibido todas las dosis necesarias de las vacunas BCG, OPV y DPT fueron distribuidos aleatoriamente para recibir inmunización antiamarílica bien a los 6 meses o bien a los 9 meses de edad. Mediante inyección subcutánea se administró a cada lactante una dosis única de 0,5 ml de la vacuna reconstituida. A fin de determinar los niveles de anticuerpos antiamarílicos de los lactantes, se obtuvo 1 ml de sangre entera antes de la inmunización y a los 6 meses de la misma. Los títulos de cada muestra de suero se determinaron utilizando células Vero frente al virus vacunal.

Resultados: Las reacciones adversas notificadas más frecuentemente fueron fiebre, tos, diarrea y manifestaciones leves en el punto de inoculación.

La incidencia de esas reacciones no difirió de forma significativa entre un grupo y otro. Ninguno de los sueros preinmunización obtenidos en los dos grupos de edad presentó anticuerpos antiamarílicos detectables. Se observó seroconversión en el 98,6 % de los lactantes inmunizados a los 6 meses, y en el 98 % de los inmunizados a los 9 meses. La media geométrica de sus títulos de anticuerpos fue de 158,5 y 129,8 respectivamente.

Conclusión: Los resultados indican que la respuesta serológica a inmunización antiamarílica a los 6 y 9 meses de edad, según cabe deducir de la seroconversión y de la media geométrica de los títulos de anticuerpos, es similar. La observación de una buena respuesta a los 6 meses, no acompañada de efectos adversos importantes, lleva a pensar que se podría recomendar el uso de la vacuna 17D en los niños de 6 meses en los casos de declaración de brotes y en las zonas endémicas de alto riesgo (Bull World Health Organization 2001;79(11):1059).