

# DESARROLLO ACADÉMICO DEL PERSONAL DOCENTE Y DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA. PERÍODO 2007-2015

ACADEMIC DEVELOPMENT OF TEACHING AND RESEARCH STAFF OF THE CENTRAL UNIVERSITY OF VENEZUELA. PERIOD 2007-2015

**JOSÉ MARÍN DÍAZ**

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA, VENEZUELA

[josecmarind@gmail.com](mailto:josecmarind@gmail.com)

<https://orcid.org/0000-0003-4804-657X>

Fecha de recepción: 11 febrero 2018

Fecha de aceptación: 03 abril 2018

## RESUMEN

El presente estudio analiza la información sobre el desarrollo académico, logrado por el personal docente y de investigación de la Universidad Central de Venezuela (UCV), durante el período 2007-2015, caracterizado por la crisis económica, política y social del país. Asimismo, examina el impacto en la productividad académica del personal en referencia, asociada a los indicadores de presentación de concursos de oposición y ascensos en el escalafón universitario, así como los efectos del Programa Aletheia, adscrito al Vicerrectorado Académico, para la formación de profesores noveles, y la política de otorgamiento del beneficio del bono doctoral como estímulo a la formación académica. Para lograr los objetivos propuestos, se realizó una investigación documental que consistió en la revisión y análisis de los expedientes académicos de los profesores en relación al conjunto de indicadores antes señalados, tomando en consideración los datos del personal ordinario activo y personal contratado a partir de la información referida al año 2015 suministrada por la Dirección de Recursos Humanos de la UCV. A pesar de la crisis económica, política y social del país y la insuficiencia del presupuesto otorgado a la Universidad, en los últimos diez años, por el Poder Ejecutivo Nacional para su funcionamiento adecuado como institución, los hallazgos del estudio realizado muestran un incremento de significación de la productividad académica lograda en relación a los indicadores que sirvieron de soporte a la búsqueda y análisis de la información considerada. En tal sentido, entre otros destacan el incremento de la participación en concursos de oposición, la presentación de trabajos de ascenso, el estímulo a la formación doctoral producto de la política del disfrute del beneficio del bono doctoral emanada del Consejo Nacional de Universidades. Otro hallazgo de importancia es la necesidad de revisión para su mejoramiento del Programa Aletheia para que el mismo realmente contribuya a la formación de los profesores instructores para ascender en el escalafón universitario.

**PALABRAS CLAVE:** Desarrollo Académico, Bono Doctoral, Programa Aletheia, Productividad Académica

## ABSTRACT

The present study analyzes the information on the academic development, achieved by the teaching and research staff of the Central University of Venezuela (UCV), during the period 2007-2015, characterized by the economic, political and social crisis of the country. It also examines the impact on academic productivity of the staff in reference, associated with the indicators of competition of opposition and promotion in the university ranks, as well as the effects of the Aletheia Program, attached to the Academic Vice-rectorate, for the training of novice professors, and the policy of granting the benefit of the doctoral bonus as a stimulus to academic training. In order to achieve the proposed objectives, a documentary research was carried out that consisted in the review and analysis of the academic files of the professors in relation to the aforementioned set of indicators, taking into consideration the data of the regular active personnel and personnel hired from the information referred to the year 2015 provided by the Human Resources Department of the UCV. In spite of the economic, political and social crisis of the country and the insufficiency of the budget granted to the University, in the last ten years, by the National Executive Power for its proper functioning as an institution, the findings of the study show an increase in significance of the academic productivity achieved in relation to the indicators that served as support for the search and analysis of the information considered. In this regard, among other findings include the increase in participation in opposition competitions, the presentation of promotion work, the encouragement of doctoral training product of the policy of enjoyment of the benefit of the doctoral bonus issued by the National Council of Universities. Another important finding is the need for a revision to improve the Aletheia Program so that it really contributes to the training of teacher instructors to move up the university ranks.

**KEYWORDS:** Academic Development, Doctoral Bonus, Aletheia Program, Academic Productivity

### 1. INTRODUCCIÓN Y PROPÓSITOS

El estudio tiene por finalidad sistematizar y analizar la información sobre el desarrollo académico, logrado por el personal docente y de investigación en un espacio de tiempo que abarca desde el año 2007 hasta el 2015, caracterizado este período por la crisis económica, política y social del país, con el fin de determinar el impacto en la productividad académica del personal en referencia, asociado a los indicadores de presentación de concursos de oposición y ascensos en el escalafón universitario, así como los efectos del Programa Aletheia, adscrito al Vicerrectorado Académico, para la formación de profesores noveles, y la política de otorgamiento del beneficio del bono doctoral como estímulo a la formación académica emanada del Consejo Nacional de Universidades, según Resolución N° 02 de fecha 23-02-2001.

Por otro lado, es pertinente señalar que también un indicador relevante para el análisis de la productividad académica lo constituyen las publicaciones presentadas por los docentes universitarios, pero este es un aspecto que no forma parte de los objetivos del presente estudio.

Este artículo recoge una primera aproximación del estudio a la problemática señalada anteriormente, con la finalidad de poder generar una imagen del estado del desarrollo académico de la institución, como soporte a la formulación de lineamientos de política institucional, para reforzar el desarrollo académico del personal docente y de investigación de la institución objeto del presente análisis, así como la generación de líneas de investigación futuras con el objeto que contribuyan a mejorar este elemento fundamental para consolidar la gestión de excelencia que ha caracterizado a esta Casa de Estudios.

## 2. ENFOQUE METODOLÓGICO PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

De acuerdo con la naturaleza de la investigación, se emplearon técnicas de tipo documental y análisis descriptivo para el estudio de los expedientes académicos de los profesores que presentaron concursos de oposición, ascensos en el escalafón universitario, así como la participación de profesores noveles en el Programa Aletheia del Sistema de Actualización Docente del Profesorado (SADPRO) y la política de otorgamiento del bono doctoral durante el período 2007-2015. De igual manera, se sistematizaron los datos del personal ordinario activo y personal contratado según datos referidos al año 2015, proporcionados por la Dirección de Recursos Humanos, adscrita al Vicerrectorado Administrativo de la Universidad Central de Venezuela (UCV), para determinar el número de personal ordinario por facultad y género, así como, el personal contratado, incluyéndose información de los docentes adscritos al Centro de Estudios del Desarrollo (CENDES), adscrito al Vicerrectorado Académico, que se rige por una reglamentación especial y por su carácter interdisciplinario se creó como un Instituto Experimental en concordancia con lo establecido en el artículo 187 de la Ley de Universidades (1970).

Es destacar que, en el presente estudio, no se reflejan datos de profesores contratados por ingresos propios de las diferentes Facultades, por cuanto fue imposible conseguir la data, en algunas Facultades desconocen por la variable burocrática, las cifras totales de profesores contratados por ingresos propios.

Desde el punto de vista metodológico se asumió el planteamiento de Anguerra (1999), el cual señala que la utilización de fuentes documentales se asume con frecuencia y suelen estudiarse mediante la realización de un análisis de contenido. En el caso del presente estudio, se utilizaron los datos suministrados por la dependencia anteriormente mencionada, así como los diferentes expedientes académicos del personal docente y de investigación que reposan en el archivo de la Gerencia de la Comisión Clasificadora Central, a fin de extraer conclusiones de corte inductivo a partir de las informaciones obtenidas de los documentos revisados, los cuales constituyen fuentes primarias de información.

## 3. REFERENTES TEÓRICOS QUE ORIENTAN EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

Expuesta de manera resumida la ruta metodológica seguida, es menester señalar que uno de los tópicos que preocupa y ocupa a la comunidad universitaria, es el problema de la crisis que actualmente atraviesa la universidad venezolana, muy particularmente, las universidades autónomas y en especial, la Universidad Central de Venezuela (UCV). Esta Casa de Estudios desde hace más de diez (10) años ha venido funcionando con un

presupuesto que no ha variado de acuerdo con las necesidades institucionales, a pesar que se le han presentado anualmente los proyectos presupuestarios al Ejecutivo Nacional. Ello, ha repercutido en el deterioro de las condiciones de funcionamiento, la gestión académica y los diferentes programas que desarrolla la institución; todo ello, por carecer de un presupuesto justo que garantice la amplitud eficiente de los fines y funciones establecidos en el marco Constitucional y Legal.

Es de resaltar que Fermín (2018), al referirse en un artículo periodístico a una intervención del Doctor Tulio Ramírez en la UCV, señala lo siguiente :

El investigador expuso que desde el año 2009 comenzó a reducirse la asignación presupuestaria a las universidades, en especial a las autónomas, privilegiando a aquellas instituciones nacidas en revolución. Detalló que en 2001 los recursos aprobados para la UCV, por ejemplo, representaba 1,37% del presupuesto de la Nación, cifra que se redujo a 0,35% en 2017 (párrafo 9)

Hecho éste que impacta la consecución de los fines y objetivos de la institución objeto del presente estudio, en el ámbito del desarrollo académico de su personal docente y de investigación, dada la precariedad con la cual viene funcionando la institución con sus efectos negativos en el desarrollo de sus quehaceres fundamentales como lo son: la docencia, la investigación y la extensión.

### 3.1. DIFICULTADES PARA INVESTIGAR Y CONSTRUIR CONOCIMIENTO

Antes de abordar el tema central objeto de la investigación relacionado con el desarrollo académico del docente universitario, es vital considerar los vínculos de la noción anterior con la productividad académica. En tal sentido, se considera de vital relevancia hacer este análisis desde una perspectiva integral; por ello, se comparte la definición de Munévar y Villaseñor (2008), los cuales indican que “la productividad en términos académicos da a conocer la relación que existe entre los insumos empleados en docencia, investigación y extensión y los resultados o productos obtenidos en cada una de estas actividades” (p. 64); y no solo la percepción que se refiere a la producción de artículos e informe de investigación en revistas científicas y otras publicaciones académicas, el cual es un indicador apreciable pero no único. En el caso del presente estudio, los indicadores se relacionan con los avances logrados por el profesor universitario a lo largo de su carrera, expresados en la aprobación de concursos de oposición, trabajos de ascenso, la participación en programas de formación inicial como docentes e investigadores universitarios y la aplicación de otros mecanismos de estímulo a su desarrollo académico.

Interesa al investigador determinar si a pesar de la crisis económica, los profesores han venido cumpliendo con su desarrollo académico en el lapso objeto del presente estudio. En este sentido, es conveniente citar a Tapia (2013) quien en un artículo del diario El Universal (<http://presidencia.asovac.org/en-la-ucv-se-redujo-a-la-mitad-los-fondos-para-la-investigacion>) expresa que:

En las universidades hacen milagros para poder sostener un mínimo de investigaciones científica y social, sin embargo, el déficit de fondos y el difícil acceso a otras fuentes de financiamiento reducen el cerco (...) se acrecentarán las dificultades para investigar y los académicos deberán buscar más fuentes de financiamiento.

Con relación a la anterior afirmación, se evidencia que a pesar de la insuficiencia presupuestaria la Universidad viene cumpliendo con las funciones básicas anteriormente reseñadas. Pero a la vez, llama la atención que existe un sentido de identidad del cuerpo docente que frente a las dificultades privilegia su función y desarrollo académico, aspecto al cual nos referiremos posteriormente al analizar los resultados obtenidos con respecto a los indicadores de presentación de concursos de oposición y trabajos de ascenso en el escalafón universitario.

Por otro lado se entiende que, el desarrollo académico y la formación del docente universitario, implica una política institucional que debe proveer al profesor de estrategias pedagógicas y conocimientos para que pueda transitar con éxito su carrera académica, desde el momento que ingresa como profesor Instructor por concurso de oposición, luego de finalizado su plan de formación y capacitación en un lapso de dos (2) años, asciende con la presentación del Trabajo de Ascenso y la Lección Pública a la categoría de profesor Asistente, quien durará cuatro (4) años en el ejercicio de sus funciones y concluido este lapso pasará a la categoría de Agregado presentando un trabajo de investigación. Todo esto en correspondencia con los requerimientos de la Ley de Universidades (1970) y en concordancia con el Reglamento del Personal Docente y de Investigación de la UCV (2011).

No obstante, se ha tener en cuenta la necesidad de avizorar el escenario normativo que se considera desde las políticas establecidas para los concursos de oposición, toda vez que, la tendencia predominante es ocupar vacantes en la clasificación de instructor (la de más bajo nivel en el escalafón universitarios), aunque existe la posibilidad de ingresar de acuerdo a los méritos académicos en concursos en categorías superiores para seleccionar docentes en las categorías de asistente, agregado, asociado e incluso titular, a fin incorporar talento humano con experticia docente y potencial investigativo. Lo anterior se ha de implementar como política de ingreso del profesorado, convocando concursos de oposición en categorías superiores a la de instructor, lo cual solo se hace prácticamente de manera excepcional en la UCV.

En esta orientación es necesario desarrollar una estrategia de gestión competitiva para contratar profesores en el escalafón universitarios superior a la categoría de instructor, y posteriormente convocar a concursos de oposición en correspondencia con los méritos académicos que tiene el profesor que temporalmente ocupa el cargo docente. Esta debe ser una línea estratégica en el contexto de una Venezuela que está sufriendo un proceso de pérdida del capital intelectual dadas las migraciones que se están dando de profesores universitarios que busca mejores oportunidades de desarrollo personal y profesional, como consecuencia de la crisis económico social del país.

Es de destacar que el profesor, de acuerdo a la Ley de Universidades (1970), para ascender a la categoría de Asociado debe poseer el título de Doctor y haber pasado cuatro (4)

años en la categoría anterior, y después de haber permanecido cinco (5) años en esta categoría, asciende en el escalafón docente a Titular, en ambos casos previa presentación de un trabajo de investigación o artículos publicados con su respectiva memoria descriptiva. Es decir, que para transitar la carrera académica hasta llegar a la máxima categoría deberían haber transcurrido como mínimo quince años, todo lo anterior enmarcado en la función formadora de la Universidad en lo concerniente al desarrollo y actualización permanente del docente universitario. Al respecto Morillo y Peña (2004), señalan que:

Las organizaciones educativas deben tener en cuenta la adecuada formación de su recurso humano para garantizar, entre otros aspectos el cumplimiento de la misión, el logro de la visión, un alto sentido de pertenencia y responsabilidad de los educadores, sustentado en la premisa de que toda organización debe contar con claras políticas de desarrollo de recursos humanos, configuradas de manera permanente (p.166)

Se deriva de lo anterior, la necesidad de establecer políticas de desarrollo del talento humano que conforman el personal docente y de investigación de la institución universitaria. En esa dirección, se podría considerar el Programa Aletheia, el cual presenta en su estructura curricular un componente de investigación que se orienta a que el docente Instructor en Plan de Formación y Capacitación adquiera competencias investigativas, que le permita la formulación y desarrollo de un proyecto de investigación a fin de generar conocimiento en su futuro trabajo de ~~ascenso~~ para optar a la categoría de Profesor Asistente en el escalafón universitario.

En tal sentido, las autoridades y equipos de gestión universitaria, deben tener claridad al reconocer que, en la sociedad del siglo XXI, según lo afirma Drucker (2006), el conocimiento se convertirá en el activo fundamental de la sociedad y los profesionales del conocimiento pasarán a ser la fuerza dominante del mercado de trabajo. Estos argumentos, se refuerzan desde los razonamientos de García (2010), con respecto a la influencia positiva en la generación del conocimiento a través de la investigación, que alcanza los más altos niveles en todos los contextos productivos concertados en torno a las políticas innovadoras de la sociedad en su conjunto, tal como lo avizoró Drucker (ob. cit.), en la denominada sociedad del conocimiento.

Ambas expresiones coinciden en el encuentro con la realidad actual que se maneja en el marco de las tecnologías de la información y comunicación y el conocimiento globalizado, que da cabida al manejo pertinente de contenidos y la manifestación del conocimiento accesible por diversas vías, equipos y espacios interactuantes de orden económico, tecnológico y educacional que tienen que ver con la generación, el desarrollo y la divulgación del conocimiento, así como el fácil manejo de la información.

En consecuencia, se hace necesario diseñar y establecer políticas de creación y gestión del conocimiento del profesor universitario, en las cuales el trabajo de ascenso se inserte en una política que aumente el capital intelectual de la Universidad, lo cual debe conducir a una revalorización del talento humano en docencia, investigación, extensión y gestión, que conduzca a la universidad como institución formadora, para que sus profesores sean

competitivos y logren su desarrollo académico en concordancia con los lapsos establecidos en la Ley de Universidades (1970) y el Reglamento del Personal Docente de la UCV (2011).

En esta perspectiva, señala Rodríguez (2011), que uno de los retos de la universidad en el siglo XXI, es generar cambios cualitativos en sus profesionales. De hecho, si la universidad no acomete desde su interior la transformación de sus profesores poco podrá hacer por mejorar la calidad del ejercicio de las funciones universitarias y la transformación e innovación de la institución y de la sociedad en su conjunto. Se coincide con la autora citada, que carecería de sentido si esos cambios propuestos e impulsados, desde el interior de las instituciones, no se miden cuantitativa y cualitativamente, para analizar su impacto en el desarrollo y evolución científica, tecnológica, humanística y/o artística, a lo que agregaría el interés por revisar acerca de las condiciones económicas y sociales del profesorado universitario y su incidencia en su calidad de vida, para acometer la actividad docente, científica e investigativa en condiciones medianamente óptimas.

En esa orientación, se entiende que para poder evaluar, bien sea en forma cuantitativa o cualitativa los procesos de gestión académica universitaria se necesita un sistema de evaluación institucional que contenga una base de datos sistematizada, centralizada, accesible y confiable que permita establecer indicadores de variabilidad de la producción académica en cuanto a concursos de oposición, ascensos en el escalafón docente, beneficio del bono doctoral, doctores que no reciben el beneficio, y, la participación de docentes en el Programa Aletheia, con la finalidad de poder realizar los seguimientos respectivos, y de ser necesario establecer los correctivos pertinentes en el proceso de gestión del conocimiento, ello con el objeto de resaltar en el desarrollo de la evaluación institucional, la transcendencia que la formación inicial y el recorrido de la ruta profesional de los docentes universitarios aportan para la calidad de la administración y gestión académica institucional.

### *3.2. PROGRAMA ALETHEIA DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA*

La dinámica social, cultural, económica y educativa, enfrenta cada vez, mayores desafíos del conocimiento y las competencias, que exige la permanente actualización, sensibilización y fortalecimiento del profesorado universitario en las diversas dimensiones, perspectivas y formas de asumir el avance científico y humanístico, en los enfoques de impacto en sus desempeños, que admiten el apoyo institucional en sus quehacer prioritarios como lo son la enseñanza, la investigación y la extensión, así como su propio desarrollo personal y profesional.

Esta situación reviste interés desde el punto de vista de Bifano (2008), el cual al reflexionar acerca de lo planteado en su investigación sobre las dificultades que han venido presentando los profesores de la Universidad Central de Venezuela (UCV), cuando requieren presentar trabajo para ascender en el escalafón universitario, evidencian el esfuerzo por producir conocimiento nuevo, frente a la necesidad de estímulo de las políticas de apoyo a esta condición, que entre algunos indicadores de carácter estructural, se identifican en la "falta de un organismo centralizador, falta de clima, falta de una política de investigación, falta de incentivos, falta de servicios y falta de coordinación" (p. 347).

En este orden de ideas, pareciera que todas estas limitaciones se mantienen latentes en este fenómeno funcional, a lo cual se agregan otros aspectos relacionados con los presupuestos, la inversión en ciencia y tecnología y los niveles de deterioro financiero destinado a las actividades de la universidad. No obstante, se ha de resaltar el argumento de Amelii (2013), en lo que atañe al Sistema de Actualización Docente del Profesorado de la Universidad Central de Venezuela (SADPRO-UCV), en términos de los beneficios ofrecidos a la formación integral a través del programa Aletheia, diseñado para el docente que ingresa a la UCV como profesor ordinario en el escalafón de instructor al definir su área de conocimiento pertinente y "potenciar su actividad de investigación, a fin de afrontar su carrera académica para propiciar su actualización permanente y afianzar su sentido de pertenencia y compromiso con la institución" (p. 209).

Se evidencia de lo anterior que la UCV, a pesar de la crisis tan profunda que atraviesa viene realizando una política sostenida para mejorar la formación de los profesores noveles, acción estratégica que se consolida por la propia identidad de los docentes que dedican tiempo y esfuerzo para participar en este programa de relevancia para su mejor desempeño como docentes e investigadores.

De tal manera que, las posibilidades significativas de refuerzo en la formación, avalado institucionalmente por el Programa Aletheia, cobran relevancia por la duración de 270 horas distribuidas a lo largo de un año en la modalidad a distancia, en tanto respaldan las experiencias investigativas y la innovación con experiencia productiva de construcción y reconstrucción del conocimiento, que trasciende en el sentir, pensar y hacer de vivencias fortalecidas ya en las cinco cohortes de profesores en formación.

Estos estímulos promocionan la productividad investigativa del docente universitario, según investigaciones de Narváez y Burgos (2011), con el fin de "mejorar la racionalidad y la justicia de las propias prácticas sociales y/o educativas, la comprensión de las mismas y las realidades en las cuales se llevan a cabo" (p. 130). Cuestión que reafirma la importancia de los estímulos institucionales, políticas formativas y de actualización normadas para el desarrollo personal y profesional, en términos del profesor universitario como docente e investigador.

Por lo tanto, el programa Aletheia de la UCV, establecido como política de formación del docente instructor, al favorecer como propósito su integración, desarrollo y avance en el mundo académico y orientación en su ascenso al escalafón correspondiente, destaca su importancia y nivel contributivo para transformar la práctica pedagógica, con el apoyo otorgado a sus profesores que inician el recorrido en esta casa de estudios, dentro de lo cual se ofrece en su estructura, los componentes curriculares de Gestión Universitaria, Formación Docente, Actualización en el uso de la Tecnología de la Información y Comunicación, además del ámbito de Investigación, que se traduce en la proyección de la política institucional que pretende mejorar la calidad académica de la docencia e investigación universitaria.

### 3.3. BONO DOCTORAL

El estímulo institucional a la actualización y avance académico del profesorado universitario en la UCV, sigue siendo un reto ineludible frente a la preocupación por la calidad académica y preparación de los docentes para los nuevos contextos que demanda el quehacer pedagógico. Tal como recomiendan Concepción, Medina y Cachiero (2010), de cara a los cambios, se precisan nuevas competencias que exigen un proceso de actualización permanente que ha de responder a las exigencias sociales y productivas a través de la investigación, la docencia y la extensión universitaria, al apropiarse de beneficios que proyecta la institucionalidad dentro de estos estamentos innovadores.

En tal sentido, el bono doctoral es un incentivo otorgado a los profesores ordinarios activos que posean el título de Doctor. Este beneficio se cancelaba, para el período objeto del presente estudio, como un bono único en el mes de diciembre de cada año y representaba el 19% del salario básico, apegado a la normativa vigente emitida por el Consejo Nacional de Universidades (CNU) y la Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU), según Resolución N° 02 del 23 de febrero de 2001.

Con la promulgación de esta resolución (Resolución N° 02) el Consejo Nacional de Universidades (2001), aprobó el instructivo para la aplicación del bono doctoral. El beneficio requería del cumplimiento de actividades académicas de postgrado referidas a estudios de doctorado que cumplieran con los siguientes requisitos: actividades académicas previamente aprobadas por el organismo que coordina los estudios de postgrado, por los consejos universitarios u organismos equivalentes; así mismo se establecía que los estudios debían durar como mínimo dos años de escolaridad y debían culminar con la presentación, defensa y aprobación de una tesis doctoral, la cual debía ser preparada expresamente para la obtención del título académico de doctor y constituir un aporte relevante a la ciencia, que reflejara la formación científica del autor.

La ejecución del precitado programa, en el período bajo estudio, se planteó por la necesidad de ofrecer mayores oportunidades para el desarrollo de la carrera académica del profesorado universitario. El beneficio de la cancelación del bono doctoral, según la resolución indicada, no era aplicable a los docentes contratados ni tampoco al personal administrativo que obtuviere dicho grado académico.

## 4. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En una visión general de los resultados obtenidos de la información sistematizada suministrada por la Dirección de Recursos Humanos, adscrita al Vicerrectorado Administrativo, se evidencia que el personal docente y de investigación ordinario activo de la institución para el año 2015, estaba constituido por 2956 docentes, siendo las facultades más numerosas, la Facultad de Medicina con 766 (25.91%) docentes, la Facultad de Humanidades y Educación con 432 (14.61%) docentes y la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales con 410 (13.87%) profesores respectivamente. (Ver Tabla 1). Esto se explica dado que ellas son las facultades que tiene en su estructura organizativa el mayor número de Escuelas e institutos de investigación, razón por la cual concentran el mayor número de

personal docente y de investigación de la UCV, llegando a representar el 54.39% de los profesores de la condición antes señalada que laboraban para ese año en la institución. Por otro lado, entre las Facultades que cuentan con menor número de personal docente y de investigación, están Farmacia y Ciencias Veterinarias y el CENDES dado que esta dependencia presenta una reglamentación especial a la cual ya se hizo referencia (Ver Tabla 1).

De acuerdo a la conformación del personal docente y de investigación según su sexo, la Facultad de Medicina concentra el mayor número de profesoras activas de la UCV, es decir el 28.1 % y el 23.71% restante son de género masculino. Esta pequeña diferencia podría explicarse por cuanto en dicha facultad existen algunas carreras que normalmente son cursadas con cierta preferencia por personas de sexo femenino (Bioanálisis, Enfermería, Nutrición y Dietética). Por otro lado, en la Facultad de Humanidades y Educación por su parte, se evidencia una distribución porcentual aproximada de 50% para ambos géneros, los cuales respecto al total de la UCV representan el 14.86% y el 14.37% de mujeres y hombres respectivamente; y, en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FACES) se ubica el 11.79 % de docentes en el renglón femenino y un 15,92% de género masculino con relación al total general de la institución. (Ver Tabla 1).

Al analizar estos resultados en la búsqueda de la tendencia para este indicador: sexo, desde la ubicación de mayor representatividad de los investigadores ordinarios-activos, se obtiene así el valor de 49.63% para el sexo femenino y 50.37% del sexo masculino, manifestándose entre ambos sexos, la diferencia considerada en el valor de 0,74%, lo cual se interpreta al entender que la propensión ligeramente dominante de este indicador, es de tendencia al sexo masculino. Se podría asumir, con base en lo anterior, que no hay diferencia significativa en cuanto al género entre el personal docente y de investigación que se dedica a la actividad académica en la UCV.

*Tabla 1. Personal docente y de investigación ordinario activo por Facultad, Instituto Experimental CENDES y Sexo. 2015*

Facultad	Sexo				Total	%
	F	%	M	%		
<i>Agronomía</i>	112	597,64	76	5,1	188	6,36
<i>Arquitectura y Urbanismo</i>	63	4,29	103	6,92	166	5,62
<i>CENDES</i>	3	0,2	2	0,13	5	0,17
<i>Ciencias</i>	98	6,68	108	7,26	206	6,97
<i>Cs. Jurídicas y Políticas</i>	56	3,82	118	7,92	174	5,89
<i>Ciencias Veterinarias</i>	50	3,41	42	2,82	92	3,11
<i>Ciencias Económicas y Sociales</i>	173	11,79	237	15,92	410	13,87
<i>Farmacia</i>	54	3,68	18	1,21	72	2,44
<i>Humanidades y Educación</i>	218	14,86	214	14,37	432	14,61
<i>Ingeniería</i>	86	5,86	158	10,61	244	8,25
<i>Medicina</i>	413	28,16	353	23,71	766	25,91
<i>Odontología</i>	141	9,61	60	4,03	201	6,80
<i>Total General</i>	1467	100	1489	100	2956	100,00

Fuente: Elaboración propia

El personal docente y de investigación contratado para el año 2015, representa un total de 1213 profesores, siendo la Facultad de Humanidades y Educación, la que tiene mayor incidencia en esta magnitud con 239 (19.70%) docentes contratados, le sigue la Facultad de Ingeniería con 234 (19.29%), Medicina con 192 (15.83%) y Ciencias con 173 (14.26%) profesores contratados, concentrando éstas cuatro facultades el 69.08% del personal docente contratado por la institución, siendo las Facultades que tienen el menor número de profesores en esta modalidad, según Tabla 2, Agronomía y Odontología.

El total general de la planta profesoral para el año 2015 al considerar al cuerpo docente activo y contratado (ver tablas 1 y 2) es de 4.169 profesores, representando el personal contratado un 29.09% con relación al personal activo. Esta situación resulta preocupante por cuanto la filosofía de la universidad debería ser, tal como lo establece el marco jurídico institucional, que el profesor ingrese por concurso de oposición, y las contrataciones sean preferentemente dirigidas a personal altamente especializado, que tienen su mayor dedicación laboral en los sectores público y privado, aportando su experticia técnica y profesional, en la formación de los nuevos profesionales que necesita el país en función de los planes de desarrollo.

Esta condición de docentes contratados por las diversas modalidades existentes en la UCV, tienen un impacto en los procesos académicos, dado que no forman parte del personal ordinario, lo cual impide su desarrollo académico en el escalafón universitario, en correspondencia con lo establecido en la Ley de Universidades (1970), y el Reglamento del Personal Docente y de Investigación (2011), así como la limitada participación en la vida académica institucional. Por ello, sería interesante profundizar en futuras investigaciones sobre las áreas disciplinares y condiciones en las cuales estos profesores son contratados.

Adicionalmente, es importante mencionar que, con relación al personal contratado, existe una modalidad contractual por Ingresos Propios que fue imposible determinar su magnitud, por cuanto no se pudo recabar la información sistematizada sobre el número de profesores contratados en esta modalidad. Aspecto éste que debería ser considerado para el desarrollo de futuras investigaciones, con el objeto de poder tener una radiografía integral de la planta profesoral que presta servicio a la institución.

Igualmente, la tabla 2 referente al personal contratado para el año 2015, discrimina la información según el sexo; donde se evidencia que el personal docente y de investigación del sexo femenino es de 589 profesoras, que representan el 48.56% y 624 profesores que representan el 51.44%.

El detalle de la distribución porcentual del comportamiento por facultades de los indicadores (sexo femenino y sexo masculino) se encuentra reflejado en la tabla 2.

Estos resultados, permiten interpretar que dentro del personal docente y de investigación contratado en el escenario del estudio, en sentido general, no hay una tendencia significativa en cuanto a la contratación de un determinado género en la UCV.

Tabla 2. Personal docente y de investigación contratado por Facultad y sexo. 2015

Facultad	Sexo				Total	
	F	%	M	%		
<i>Agronomía</i>	2	0,34	3	0,48	5	0,41
<i>Arquitectura y Urbanismo</i>	29	4,92	34	5,45	63	5,19
<i>CENDES</i>	11	1,87	12	1,92	23	1,90
<i>Ciencias</i>	74	12,56	99	15,86	173	14,26
<i>Ciencias Jurídicas y Políticas</i>	36	6,11	64	10,26	100	8,24
<i>Ciencias Veterinarias</i>	8	1,36	0	0	8	0,66
<i>Ciencias Económicas y Sociales</i>	49	8,32	61	9,78	110	9,07
<i>Farmacia</i>	47	7,98	14	2,24	61	5,03
<i>Humanidades y Educación</i>	138	23,43	101	16,19	239	19,70
<i>Ingeniería</i>	66	11,21	168	26,92	234	19,29
<i>Medicina</i>	126	21,39	66	10,58	192	15,83
<i>Odontología</i>	3	0,51	2	0,32	5	0,41
<i>Total General</i>	589	100	624	100	1213	100,00

Fuente: Elaboración propia

En el período objeto de estudio (2007-2015), en cuanto a los concursos de oposición, los resultados reflejan que 1379 profesores presentaron las pruebas de ingreso en correspondencia con lo establecido en la Ley de Universidades (1970) y el Reglamento del Personal Docente y de Investigación (2011), destacándose que la mayoría de ellos miembros del personal docente y de investigación que optaron por esta opción de ingreso, pertenecieron a la Facultad de Medicina con (255) el cual representa el 18.49%, Humanidades y Educación (231) con el 16.75% y Ciencias Económicas y Sociales (220) con el 15.95%, concentrando las Facultades mencionadas el 51.19%. Lo cual se explica por cuanto son facultades que concentran, como se mencionó anteriormente en su estructura organizativa, el mayor número de Escuelas e institutos de investigación de la universidad.

La tabla 3, permite evidenciar que los ganadores de los concursos de oposición estuvieron representados por 704 profesoras llegando a significar el 51.05% y 675 profesores constituyendo el 48.94%.

Así mismo se refleja que, los mayores porcentajes del total de mujeres que aprobaron sus concursos de oposición se concentraron en las facultades de Medicina, con el 21.16%, en Humanidades y Educación con el 17,47% y en Ciencias Económicas y Sociales este valor correspondió al 15.91%. De la misma manera, al analizar los datos de la participación de docentes del sexo masculino, ganadores de concursos de oposición se observa un comportamiento porcentual similar, obteniendo los siguientes resultados: Humanidades y Educación 16.00%, Ciencias Económicas y Sociales 16.00% y Medicina 15.71% del total de profesores que ganaron concurso de oposición.

Al analizar con más detalles estos resultados, que solo representan a tres facultades, de las 12 dependencias consideradas en el presente estudio, se puede concluir que la participación de las docentes significa una cifra acumulada del 54.54% y en cuanto al sexo masculino, éste se ubicó en 47.71% con relación a los 675 profesores ganadores de los concursos de oposición.

En relación con lo anterior para Rodríguez (2016), los criterios para acceder al concurso de oposición, no tienen que ver con el sexo del aspirante y deben ser considerados sobre la base de selección de las habilidades académicas y las disposiciones personales hacia la enseñanza. Es allí donde la fortaleza que interesa obtener "en la visión global del candidato/a es considerar los conocimientos académicos, la actitud hacia la educación y la capacidad de adaptarse a los cambios" (p. 68). Situación que se comparte en la proporcionalidad de ir reinventando modelos sobre concursos de oposición que convoquen a la participación desde nuevas prácticas aptitudinales y actitudinales hacia la educación.

En cuanto a los profesores que han presentado Concurso de Oposición en las diferentes Facultades en el período en estudio, se pudo determinar que el mayor volumen se encuentra en la Facultad de Medicina (255 concursos), seguidamente la Facultad de Humanidades y Educación (231 concursos) y luego, la Facultad de Ciencias Económica y Sociales (220 concursos).

Es menester destacar que los Concursos de Oposición se aprueban y convocan fundamentalmente en la categoría de Instructor, pudiéndose inferir que no se toman en cuenta las credenciales de mérito de los aspirantes, que muchas veces si se hacen las evaluaciones de las mismas, podría convocarse en categorías superiores a este nivel, con la finalidad de hacer la carrera académica más atractiva y competitiva. Ello se demuestra al observar que el llamado a Concursos de Oposición en categorías superiores a Instructor es más bien una excepción. Sería interesante investigar el número de concurso de oposición en categoría superior a instructor y las modalidades de ingreso que aplican en otras universidades autónomas y experimentales del país, con miras a generar conocimiento que apoyen el desarrollo de una política de desarrollo académico innovadora, en correspondencia con las nuevas tendencias de gestión del conocimiento como uno de los pilares fundamentales de la vida universitaria.

Por otra parte, se evidencia que a pesar de la crisis por la que ha venido atravesando la universidad en el periodo en estudio, existen motivaciones personales para ingresar a la carrera académica que sería interesante investigar. Igualmente, las cifras podrían demostrar que independientemente del cerco económico y presupuestario que ha tenido la universidad en los últimos 10 años, hay un impacto positivo en la productividad académica, referente a la participación en el llamado a concursos de oposición. Aspecto que se consideró relevante como indicador a estudiar en esta investigación.

Tabla 3. Personal docente y de investigación - Concursos de Oposición por género 2007-2015

FACULTAD	Concursos de Oposición					
	Sexo				Total	
	F	%	M	%		
Agronomía	41	5,82	50	7,41	91	6,60
Arquitectura y Urbanismo	45	6,39	64	9,48	109	7,90
CENDES	0	0	0	0	0	0,00
Ciencias	46	6,53	44	6,52	90	6,53
Ciencias Jurídicas y Políticas	14	1,99	19	2,81	33	2,39
Ciencias Veterinarias	32	4,56	43	6,37	75	5,44
Ciencias Económicas y Sociales	112	15,91	108	16	220	15,95
Farmacia	20	2,84	17	2,51	37	2,68
Humanidades y Educación	123	17,47	108	16	231	16,75
Ingeniería	62	8,81	50	7,41	112	8,12
Medicina	149	21,16	106	15,71	255	18,49
Odontología	60	5,52	66	9,78	126	9,14
Total General	704	100	675	100	1379	100,00

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 4, en relación a los trabajos de ascenso presentados por los docentes en el escalafón universitario, la Facultad que observó una mayor incidencia fue la Facultad de Medicina con 448 trabajos de investigación (21,62%), seguidamente la Facultad de Humanidades y Educación con 333 (16,07%) y luego la de Ciencias con 233 trabajos de ascenso aprobados (11,25%), acumulando las facultades antes mencionadas un 48,94% del total general de los ascensos aprobados en el escalafón universitario.

Al considerar este nuevo indicador, es significativo el peso que toma la facultad de Ciencias, lo cual pudiera explicarse dada la tradición que en materia de investigación debería tener una Facultad de esta naturaleza. Interesante preguntarse, al analizar los indicadores que se han venido considerando (cuerpo profesoral, concurso de oposición), la razón por la cual siguen las Facultades de Medicina y Humanidades y Educación encabezando el comportamiento observado, ahora también en el caso de la presentación de trabajos de ascenso. Al respecto, pareciera lógico inferir que esta situación se encuentra determinada por la estructura y complejidad de esas dependencias académicas, las cuales determinan la existencia de un mayor número de docentes adscritos a las mismas. En tal sentido, pareciera imperativo desarrollar una investigación que explique de manera objetiva y sistemática esta situación.

También en la tabla 4 se encuentra reflejado los datos que arrojó la sistematización de la investigación en cuanto a la presentación de trabajos de ascenso en el escalafón universitario en las categorías de docentes a nivel de Asistente, Agregado, Asociado y Titular. Al respecto al calcular los porcentajes que representan la presentación de trabajos de ascenso para optar a cada una de las categorías del escalafón universitario (Asistente 38,08%, Agregado 26,01%, Asociado 21,14% y Titular 14,77%, respecto al total de ascensos de 2072 aprobados en el período de estudio comprendido entre 2007 y 2015) se observa un

comportamiento piramidal en estricta correspondencia con el nivel del escalafón universitario.

A continuación, es interesante analizar los casos de la presentación de trabajos de ascenso en el primer escalafón universitario (Asistente) y último escalafón de la carrera académica (Titular).

Como ya se indicó para ascender a la categoría profesor asistente, se encuentra el mayor número de investigaciones presentadas, es decir 789, llegando a representar éstas el 38.08% del total (2072 trabajos de ascenso), mientras que las desarrolladas para optar a la categoría de docente titular fueron 306 con una significación del 14.77%.

La situación antes descrita merece el esfuerzo de intentar tratar de encontrar su explicación, a nuestro juicio vinculadas con las características y condiciones en que dichas investigaciones son realizadas. Entre las cuales son de destacar que:

1. El desarrollo de la investigación para ascender a la categoría de profesor asistente es un estudio guiado por un tutor de acuerdo a lo establecido en el Programa de Formación y Capacitación, aprobado para cada caso en particular. Esta situación involucra un proceso continuo de retroalimentación, mientras el candidato va desarrollando su investigación, teniendo la obligación de presentarla en un lapso expresamente determinado en el Reglamento del Personal Docente y de Investigación de la UCV (2011), y que, al menos desde el punto de vista formal, su no entrega a tiempo pudiera ser causal de su remoción. A nuestro juicio estas razones pudieran condicionar que se realicen mayor número de ascensos en este nivel, al ser una condición para ingresar al escalafón universitario y ejercer entre otros derechos la participación en la elección de los órganos de cogobierno universitario (Ley de Universidades, 1970).
2. Igualmente el trabajo de ascenso para Profesor asistente es una investigación que involucra un nivel de complejidad menor, en comparación a aquellas que desarrollaran para ascender a los siguientes escalafones en el desarrollo de su carrera académica, y por tanto es obvio que el trabajo para ascender a profesor titular, implique una complejidad y originalidad altamente significativas y una mayor profundidad en el manejo de las competencias investigativas y de su propia área de conocimiento. De hecho, ciertamente la aprobación de una investigación para ascender a la categoría de profesor titular sintetiza la culminación del desarrollo de la carrera académica del docente que implica la generación de conocimientos de alto nivel en su área disciplinar.

Finalmente, se podría concluir con relación al indicador trabajo de ascenso que la productividad académica desarrollada en el periodo objeto (2007-2015) es positiva, a pesar de la situación económica, social y política de la nación, con sus efectos institucionales que han mermado la posibilidad de que los docentes reciban mayor apoyo para el desarrollo de su carrera académica. En futuras investigaciones se pudiera profundizar en el estudio de los efectos de esta crisis y su impacto sobre la calidad de vida y de desarrollo académico de los docentes, con miras a definir políticas en el área académica más competitivas y atractivas para evitar la fuga del capital intelectual de la Universidad.

Tabla 4. Personal docente y de investigación en ascensos por Facultad y Categoría.  
2007-2015

Facultad	Ascensos								Total General	
	AS	%	AG	%	ASO	%	T	%		
<i>Agronomía</i>	53	6,72	37	6,86	40	9,13	25	8,17	155	7,48
<i>Arquitectura y Urbanismo</i>	59	7,48	27	5,01	18	4,11	9	2,94	113	5,45
<i>Cendes</i>	0	0	1	0,19	3	0,68	4	1,31	8	0,39
<i>Ciencias</i>	81	10,3	54	10,02	55	12,56	43	14,05	233	11,25
<i>Cs Económicas y Sociales</i>	82	10,4	49	9,09	40	9,13	29	9,48	200	9,65
<i>Cs Jurídicas y Políticas</i>	44	5,58	31	5,75	21	4,79	14	4,58	110	5,31
<i>Ciencias Veterinarias</i>	25	3,17	33	6,12	30	6,85	7	2,29	95	4,58
<i>Farmacia</i>	21	2,66	21	3,9	14	3,2	13	4,25	69	3,33
<i>Humanidades y Educación</i>	159	20,15	75	13,91	57	13,01	42	13,73	333	16,07
<i>Ingeniería</i>	50	6,34	41	7,61	22	5,02	17	5,56	130	6,27
<i>Medicina</i>	159	20,2	122	22,45	97	22,15	70	22,88	448	21,62
<i>Odontología</i>	56	7,1	48	8,91	41	9,36	33	10,78	178	8,59
<i>Total General</i>	789	100	539	100	438	100	306	100	2072	100

Leyenda: AS: Asistente, AG: Agregado, ASO: Asociado, T: Titular

Fuente: Elaboración propia

En esta investigación se consideró relevante conocer el impacto que pudo haber tenido el beneficio del bono doctoral como política de estímulo a la obtención del título de Doctor.

Para el análisis de los antecedentes de este aspecto, se obtuvo información sobre los doctores con los cuales contaba la Universidad para el período 1966-2006, lapso que no forma parte del presente estudio y no existía mencionado beneficio. La información recabada sobre esta primera etapa permite conocer que la UCV tenía para ese período un total de 305 docentes con el título de Doctor, siendo la Facultad Ciencias la que contaba con el mayor número de doctores para la época (90 Doctores), seguida de la Facultad de Medicina con 69 docentes con Título de Doctor, y, en tercer lugar, la Facultad de Humanidades y Educación con 32 Doctores. En todas ellas, se destaca un equilibrio de género femenino y masculino que habían logrado ese grado académico. (Ver Tabla 5).

Tabla 5. Doctores por Facultad y género. 1966-2006

Facultad	Sexo				Total	%
	F	%	M	%		
Agronomía	11	6,96	7	4,76	18	5,90
Arquitectura y Urbanismo	4	2,53	5	3,40	9	2,95
CENDES	4	2,53	4	2,72	8	2,62
Ciencias	47	29,75	43	29,25	90	29,51
Ciencias Jurídicas Y Políticas	8	5,06	11	7,48	19	6,23
Ciencias Veterinarias	6	3,80	1	0,68	7	2,30
Ciencias Económicas y Sociales	12	7,59	17	11,56	29	9,51
Farmacia	7	4,43	1	0,68	8	2,62
Humanidades y Educación	16	10,13	16	10,88	32	10,49
Ingeniería	1	0,63	11	7,48	12	3,93
Medicina	39	24,68	30	20,41	69	22,62
Odontología	3	1,90	1	0,68	4	1,31
<i>Total General</i>	158	100	147	100	305	100

Fuente: Elaboración propia

En el año 2002, se implementa la política del Bono Doctoral para los profesores con Título de Doctor. Al contrastar el lapso comprendido entre 1966-2006 con el período 2007-2015, se aprecia que la Universidad Central de Venezuela, tuvo en nómina docente 305 profesores doctores, y se incorporaron al beneficio del bono doctoral en el período objeto del presente estudio (2007-2015), 406 nuevos profesores con el título de Doctor, lo cual representa, respecto al período anterior, un incremento del 133.11% en las distintas facultades. La cifra antes mencionada demuestra que hubo un aumento significativo, entre 2007 y 2015, sin contar con los profesores contratados con título de Doctor, que no tienen este beneficio por estar exceptuados por la resolución 02 (2001), por su condición de docentes contratados. Es necesario señalar que, a partir de 2017, de acuerdo a la III Convención Colectiva Única (CCU) de los trabajadores y trabajadoras del sector universitario (2017) todos los docentes, independientemente de su condición, reciben el beneficio de acuerdo al título de cuarto nivel que hayan obtenido.

En el período en estudio, la Facultad con mayor incidencia sigue siendo Ciencias (17.49%), con 71 Doctores, seguidamente, Agronomía con 54 Doctores (13.30%), y en tercer lugar, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales con 49 Doctores (12.07), muy cerca se encuentran la Facultad de Ingeniería con 46 (11.33) y Facultad de Humanidades y Educación con 42 docentes con el Título de Doctor (10.34%), cifran que llega a totalizar el 64.53 del total de personal docente con título de doctor en la UCV. Se puede inferir que entre los factores que condicionan los resultados que presentan algunas de estas dependencias académicas, en el sentido que tengan el mayor número de doctores, se asocia con el requisito que para ascender a la categoría de profesor asociado en esos casos se exige el título de Doctor (facultades de Ciencia, Agronomía e Ingeniería). Por otro lado, es importante acotar que no se cuenta con los datos de Doctores de las diferentes Facultades que tienen dicho grado académico, pero, no cumplen con las condiciones que expresa el Consejo Nacional de Universidades (ob. cit.), en la Resolución N° 02. (Ver Tabla 6).

Como información relevante es de mencionar que el número de docentes de sexo femenino que para el período bajo estudio obtuvieron título de Doctor, es significativamente mayor (67.73%) que los de sexo masculino que solo representaron el 32.27% del total de Doctores registrados. Al respecto es importante, a juicio del investigador, desarrollar futuros estudios relativos al rol que viene teniendo la mujer en el campo de la investigación y la vida académica institucional, al considerar que la formación doctoral es en esencia la formación de docentes que privilegian su futuro desarrollo como investigadores para la generación de conocimientos.

Del análisis presentado, se puede concluir que la política de otorgamiento del beneficio del bono doctoral cumplió su cometido, al tener un impacto positivo en el incremento del número de profesores que obtuvieron su título de Doctor en el período bajo estudio.

*Tabla 6. Bono doctoral por Facultad y género. 2007-2015*

<i>Facultad</i>	<i>Sexo</i>				<i>Total</i>	<i>%</i>
	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>M</i>	<i>%</i>		
<i>Agronomía</i>	38	13,82	16	12,21	54	13,30
<i>Arquitectura y Urbanismo</i>	19	6,91	8	6,11	27	6,65
<i>CENDES</i>	3	1,09	1	0,76	4	0,99
<i>Ciencias</i>	46	16,73	25	19,08	71	17,49
<i>Ciencias Jurídicas y Políticas</i>	18	6,55	9	6,87	27	6,65
<i>Ciencias Veterinarias</i>	14	5,09	6	4,58	20	4,93
<i>Ciencias Económicas y Sociales</i>	32	11,64	17	12,98	49	12,07
<i>Farmacia</i>	13	4,73	3	2,29	16	3,94
<i>Humanidades y Educación</i>	27	9,82	15	11,45	42	10,34
<i>Ingeniería</i>	27	9,82	19	14,50	46	11,33
<i>Medicina</i>	30	10,91	9	6,87	39	9,61
<i>Odontología</i>	8	2,91	3	2,29	11	2,71
<i>Total General</i>	275	100	131	100	406	100

Fuente: Elaboración propia

A continuación, se presentan los resultados de la gestión del Programa Aletheia adscrito al Sistema de Actualización Docente del Profesorado de la UCV (SADPRO) (Ver Tabla 7).

Del análisis descriptivo de los resultados de la primera cohorte 2009- 2010, se puede apreciar que, de un total de 57 cursantes del programa, 19 lograron ascender a la categoría de Asistente en el escalafón universitario, lo cual representa el 33,33% y 38 docentes no han logrado ascender a la categoría de Asistente en el escalafón universitario, significando un 66,67%. Con ello se muestra la ubicación de 13 profesores que están con dedicación exclusiva, 4 tiempo completo, 7 medio tiempo y 7 tiempo convencional que no lograron ascender en el escalafón docente para el período bajo estudio. En adición es de señalar que no se contabilizan 7 profesores que no fue remitido su expediente por la Facultad respectiva. Llama la atención en esta primera cohorte que 13 (29.5%) profesores con dedicación exclusiva y 4 (8%) con dedicación a tiempo completo no lograron ascender. Es recomendable hacer un estudio a mayor profundidad para encontrar las posibles causas de esta incidencia

observada, más cuando se evidencia que profesores con menor dedicación lograron ascender a la categoría de profesor Asistente.

Se evidencia en la segunda cohorte 2011-2012, que, de un total de 99 cursantes del Programa, 28 profesores, que representa el 28,87% ascendieron en el escalafón universitaria a la categoría de Profesor Asistente y 69 docentes significando el 71,13% no han logrado ascender en el escalafón universitario, cuya dedicación se puede observar en la Tabla N° 7. Por otro lado, es de señalar que no se contabilizan 11 profesores que no fue remitido su expediente por la Facultad respectiva a la Comisión Clasificadora Central.

En la tercera cohorte 2012-2013, de un total de 82 cursantes del Programa, 26 profesores que representan el 31,70%, ascendieron y 50 docentes que representan el 60,97%, no han logrado ascender en el escalafón universitario, cuya dedicación se puede observar en la Tabla N° 7. De estos profesores 6 de ellos, no tienen el expediente correspondiente en la Comisión Clasificadora Central.

La cuarta cohorte 2013-2014, refleja un total de 49 docentes participantes en el Programa, de los cuales 15 profesores ascendieron en el escalafón universitario y 32 docentes no lograron ascender cuya dedicación se puede observar en la Tabla N° 7. Quedan así, 2 profesores cuyos expedientes no están disponibles en la Comisión Clasificadora Central. A continuación, se presentan los resultados de la quinta cohorte 2014-2015, se aprecia un total de 68 cursantes del Programa Aletheia, destacándose que 7 profesores ascendieron en el escalafón universitario y 55 docentes no lo lograron, cuya dedicación se puede observar en la Tabla N° 7. Los 6 profesores restantes que no se incluyen en esta data, es debido a que no tienen expediente académico en la Comisión Clasificadora Central.

De lo anterior se evidencia que, han participado en el Programa Aletheia en el período en estudio, un total de 355 profesores, de los cuales, sólo 95 (26.8 %) ascendieron en el escalafón docente universitario y 228 (64.2 %) participantes que no ascendieron, lo cual representa una cifra significativa objeto de revisión y análisis. Es de destacar que del total de cursantes del Programa Aletheia, treinta y dos (32) profesores, es decir el 9%, una vez recabada la información por expediente académico en la Comisión Clasificadora Central, no se encontró evidencia de remisión de los documentos a esta Comisión. (Ver Tabla 7).

De la información que se pudo obtener, a lo largo de la investigación, con relación a la gestión del Programa Aletheia, llama a la reflexión el hecho que teniendo entre sus componentes un módulo de formación en investigación, el número de profesores que no han entregado para su evaluación el trabajo de ascenso a el escalafón de docente Asistente; y por qué se ha incrementado, a medida que se han iniciado nuevas cohortes del Programa, el número de profesores que teniendo dedicaciones mayores (dedicación exclusiva y tiempo completo) no han entregado los mencionados trabajos de ascenso. Estos hechos plantean la necesidad de hacer una evaluación curricular del Programa de Aletheia, que implique un análisis tanto del diseño curricular, así como de la puesta en acción del mencionado programa, en términos de revisar que el mismo constituya una herramienta académica para la formación de los profesores noveles de la institución. Esta evaluación debería contemplar entre otros aspectos el análisis en cuanto al desarrollo en los cursantes de las competencias de investigación referidas en los objetivos y contenidos del mencionado Programa. Así

mismo es imprescindible en este estudio, evaluar la orientación y acompañamiento pedagógico que los tutores ofrecen a los participantes del programa en correspondencia con el Programa de Formación y Capacitación que le fue aprobado a cada uno de ellos.

Otra gestión académica que debería desarrollarse con respecto al Programa Aletheia es la posibilidad de establecer un acuerdo de cooperación interinstitucional con la Especialización en Docencia en Educación Superior de la Comisión de estudios de Postgrado de la FHE, en la búsqueda de estrategias y mecanismos de integración e intercambio para que los egresados del Programa Aletheia pudieran obtener este título de cuarto nivel.

*Tabla 7. Dedicación de Docentes ascendidos y no ascendidos. Programa Aletheia-SADPRO, período 2009-2015*

	Ascendidos								No Ascendidos								Totales			
	Dedicacion								Dedicacion								Ascendidos	No Ascendido	S/E	TG
	DE	DE %	TC	TC %	MT	MT %	TCV	TCV %	DE	DE %	TC	TC %	MT	MT %	TCV	TCV %				
1ra C. 2009-2010	6	33,3	7	20,5	3	13,6	3	14,2	13	29,5	4	8,00	7	11,67	7	9,46	19	31	7	57
2da C. 2011-2012	8	44,4	9	26,4	5	22,7	6	28,5	6	13,6	8	16,0	12	20,00	34	45,95	28	60	11	99
3ra C. 2012-2013	2	11,1	10	29,4	9	40,9	5	23,8	14	31,8	13	26,0	11	18,3	12	16,22	26	50	6	82
4ta C. 2013-2014	0	0,00	2	5,88	3	13,6	2	9,52	7	15,9	13	26,0	22	36,6	13	17,57	15	32	2	49
5ta C. 2014-2015	2	11,1	6	17,6	2	9,09	5	23,8	4	9,09	12	24,0	8	13,3	8	10,81	7	55	6	68
TOTAL DOCENTES	18	100	34	100	22	100	$\frac{2}{1}$	100	44	100	50	100	60	100	74	100	95	228	32	355

Legenda: DE: Dedicación Exclusiva; TC: Tiempo Completo; MT: Medio Tiempo, TCV: Tiempo Convencional, A: Ascendidos, NA: No Ascendidos, S/E: Sin Expediente, TG: Total General.

Fuente: Elaboración propia

## 5. CONCLUSIONES

Una vez realizada la sistematización y análisis de los datos que posibilitaron desarrollar el presente estudio, cuyo propósito fue examinar el desarrollo académico alcanzado por el personal docente y de investigación de la Universidad Central de Venezuela, durante el

período 2007-2015, utilizando para ello los indicadores asociados con los concursos de oposición, trabajos de ascenso en el escalafón universitario, el Programa Aletheia, adscrito al Vicerrectorado Académico y la política del beneficio del bono doctoral implementada en cumplimiento de la Resolución N° 02 del Consejo Nacional de universidades (2001), el paso siguiente es la presentación de un conjunto de conclusiones y recomendaciones que se derivan de la problemática que fue sometida al proceso investigativo.

Al examinar con una visión general el desarrollo académico del Personal docente y de Investigación de la UCV, tomando en cuenta los indicadores asociados al estudio como lo son los Concurso de Oposición y presentación de Trabajos Ascenso en el escalafón universitario, los resultados del Programa Aletheia, y la aplicación de la política de Bono Doctoral, se pudo determinar que estas acciones han incidido de manera significativa en la productividad académica, y por ende, en el desarrollo académico del personal docente y de investigación de esta casa de estudio dado el crecimiento observado en cada uno de estos indicadores. En tal sentido se presentan las siguientes conclusiones específicas:

- a. Se evidenció un avance en el desarrollo del profesor universitario de la UCV, en sus diferentes facultades, por cuanto los datos referenciados con anterioridad lo demuestran, al observarse que el indicador presentación de trabajos de ascenso en las diferentes categorías en el escalafón universitario alcanza la cifra de 2072 trabajo de ascenso presentados, a pesar de la crisis económica, política y social del país, así como del cerco presupuestario que ha venido atravesando la universidad en el período objeto del presente estudio, lo cual muestra además el nivel de compromiso institucional de los profesores que forman parte de la comunidad ucevista.
- b. Destaca el hecho que a pesar de la crisis y dificultades que presenta el país, en el período bajo estudio, es estimulante que nuestros profesores, a pesar de la baja remuneración, emprendan esfuerzos importantes por prepararse, presentar y aprobar Concurso de Oposición en una magnitud de 1379, lo cual incide positivamente en el desarrollo y la productividad académica.
- c. Una de las áreas que debería mejorarse como política institucional, es que los Concursos de Oposición se aprueban y convocan fundamentalmente en la categoría de Instructor, sin tomar en cuenta las credenciales de mérito de los aspirantes, que muchas veces si se hacen las evaluaciones de las mismas, podría convocarse en categorías superiores a este nivel, con la finalidad de hacer la carrera académica más atractiva y competitiva. Ello se demuestra al observar que el llamado a Concursos de Oposición en categorías superiores a Instructor son más bien una excepción.
- d. Por otro lado, es importante señalar que, al considerar la mayoría de los distintos indicadores establecidos para realizar el estudio, en líneas generales en los primeros lugares siempre están presentes los esfuerzos emprendidos por las profesoras de las Facultades de Medicina, Humanidades y Educación, Ciencias Económicas y Sociales y Ciencias. Ello puede tener su explicación en la estructura y complejidad de esas dependencias académicas, las cuales tienen un mayor número de docentes

adscritos a las mismas y peso que la tiene la función de investigación en una Facultad como lo es la de Ciencias. Caso distinto se evidenció al analizar el impacto de la aplicación de la política del beneficio del bono doctoral, ya que entre los primeros lugares se ubicaron también facultades como Agronomía e Ingeniería, lo cual podría explicarse por cuanto exigen para ascender a la categoría de profesor asociado el título de Doctor.

- e. La política del Bono Doctoral emanada del Consejo Nacional de Universidades, ha estimulado la formación del docente universitario en el período objeto de estudio. Ello no implica que este resultado se encuentre influenciado por otras variables asociadas que no fueron consideradas en el presente estudio.
- f. Las cinco cohortes del Programa Aletheia indican la necesidad de revisión tanto a lo interno como a lo externo del referido Programa, en lo referente a áreas de conocimiento, contenido curricular, rol del tutor en el acompañamiento pedagógico, entre otros aspectos. Esta conclusión se puede derivar del hecho que ya han participado en el programa cinco (5) cohortes y llama la atención, según los resultados obtenidos en el presente estudio, que solamente han ascendido un total de 95 profesores y 228 docentes participantes en el programa no han ascendido.

## 6. RECOMENDACIONES

De lo expuesto anteriormente, se evidencia la necesidad realizar un conjunto de acciones institucionales en cuanto a:

- a. Sistematizar a nivel centralizado la información accesible y confiable de personal académico ordinario activo, contratado, y, muy particularmente, lo referente a los contratos de personal docente y de investigación por ingresos propios de cada Facultad.
- b. Establecer una política de ingreso con apertura de concurso de oposición en categoría superior según las credenciales de los aspirantes, esto con el objeto de hacer la docencia universitaria atractiva y competitiva, más aún, tomando en cuenta los bajos salarios del profesor universitario.
- c. Sugerir una alianza estratégica con la Especialización en Docencia en Educación Superior (CEDES) adscrita a la Comisión de Estudios de Postgrado de la Facultad de Humanidades y Educación, con la finalidad de ofrecer al profesor, la oportunidad de optar al Título de Especialista y se considere en el Plan de Formación y Capacitación, para que el trabajo que realice sirva tanto para la Especialización como para el Ascenso a la categoría de Profesor Asistente en el escalafón universitario, lo cual pudiese incidir positivamente en la productividad académica del Programa Aletheia.

## REFERENCIAS

- Amelii, M. (2013). Diplomado de formación integral. Aletheia una experiencia mediada por el tic. En: Fridman, S y Edel, R. (2013). (Edit.). *Ciencias, tecnologías y culturas. Educación y nuevas tecnologías. Uniendo el conocimiento latinoamericano*. México: Red de Integración latinoamericana en educación y tecnología. 209-214.
- Anguerra M. T. (1999). (Coord.). *Observación en la escuela: Aplicaciones*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Bifano, J. (2008). *Luces entre sombras. La UCV, el CDCH y la investigación*. Caracas: UCV/Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico.
- Consejo Nacional de Universidades (2001). *Resolución Nª 02 de fecha 23-02-2001*. Caracas: Autor.
- CENDES-UCV (1978). *Reglamento especial del Centro de Estudio del Desarrollo de fecha 27-9-78*. Caracas: Autor.
- Domínguez, M., Medina, A y Cacheiro, M. (2010). (Coord.). *Investigación e innovación de la docencia universitaria en el espacio europeo de educación superior*. Madrid: Ramón Areces.
- Drucker, P. (2006). *Drucker para todos los días. 366 días de reflexiones clave para acertar en sus negocios*. Bogotá: Norma.
- García, J. (2010). *Innovar en la era del conocimiento. Claves para construir una organización innovadora*. La Coruña: Netbiblo.
- Fermín K. (2018). Presupuesto asignado al UCV representa apenas el 57,7% de lo solicitado. Artículo periodístico en Efecto Cocuyo, 7 de marzo de 2018. Disponible: <http://efectococuyo.com/principales/presupuesto-asignado-a-la-ucv-representa-amenas-577-de-lo-solicitado/>
- Ley de Universidades. (1970). *Gaceta oficial de la República de Venezuela N° 1429*. (Extraordinario). Septiembre 8, 1970. Caracas.
- Morillo I. y Peña, J. (2004). *Programa de Formación para profesores instructores*. Miranda: Instituto Pedagógico de Miranda.
- Munévar, D. y Villaseñor M. (2008). Producción de conocimientos y productividad académica Production of knowledge and academic productivity. Disponible: [http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu\\_desarrollo/anteriores/8/008\\_Munevar.pdf](http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/8/008_Munevar.pdf)
- Narváez, J. y Burgos, J. (2011). La productividad investigativa del docente universitario. En: *Revista Científica Ciencias Humanas*. 6 (18). Enero-Abril, 2011, 116-140.
- Rodríguez, A. (2016). *Investigación factores previos a la elección de una carrera universitaria en función del sexo del alumnado. Análisis comparativo entre España y Finlandia (1990-2014)*. Alicante: 3Ciencias.
- Rodríguez, M. (2011). *Gestión en la Formación del Docente Instructor Universitario: Teoría-Praxis de sus Actores Sociales*. Tesis doctoral no publicada. Universidad Yacambú, Barquisimeto-Estado Lara. Venezuela.

Tapia, F. (2013). *En 2009 comienza el descenso de los indicadores científicos*. Disponible: <http://presidencia.asovac.org/en-la-ucv-se-redujo-a-la-mitad-los-fondos-para-la-investigacion/>

Universidad Central de Venezuela. (2010). *Actos de reconocimiento al mérito académico*. Disponible: <http://www.ucv.ve/organizacion/vrac/gerencia-ejecutiva/comision-clasificadora-central-de-la-ucv/programas-de-reconocimiento.html>

Universidad Central de Venezuela. (2011). *Reglamento del personal docente y de investigación*. Caracas: Autor.

III Convención Colectiva de los Trabajadores Universitarios. Disponible: <http://www.udo.edu.ve/dgp/images/pdf/ccu/III%20CCU%20-%20MPPEUCT-FTUV%202017-2018-1.pdf>

**José Marín Díaz.** Profesor Titular UCV. Doctor. en Gerencia. MSc en Diseño de Políticas. MSc en Administración Educativa. Abogado. Licenciado en Educación, mención: Administración Educativa. Gerente Comisión Clasificadora Central UCV. Miembro de la Comisión de Reglamento UCV. Coordinador del Doctorado en Educación de la FHE-UCV. Docente adscrito al Departamento de Administración Educativa – Escuela de Educación UCV