

ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN ACADÉMICA, EL RETRASO EN EL ESCALAFÓN Y LA ACREDITACIÓN CIENTÍFICA EN EL VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA Y PROCESOS INDUSTRIALES DE LA UNELLEZ

Resumen

Investigación realizada bajo un enfoque cuantitativo de carácter descriptivo-relacional dado que las variables de estudio: formación académica, el retraso en el escalafón universitario y la acreditación de la producción científica del Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales de la Unellez, se pudieron observar, cuantificar y calcular sus datos más significativos. Como resultado de este estudio se encontró que el 79% de los profesores ordinarios presenta retrasos en sus ascensos y se evidenció además que la formación académica no solo tiene incidencia en la movilidad del docente en el escalafón universitario, sino que ésta a su vez se traduce en un parámetro fundamental para alcanzar un excelente nivel en el Programa de Estimulo a la Innovación e Investigación (PEII).

Palabras Clave: Formación académica; ascenso; escalafón universitario; acreditación científica; PEII; Universidad Nacional Experimental de Losa Llanos Ezequiel Zamora; UNELLEZ; Indicadores de gestión.

ANALYSIS OF THE ACADEMIC FORMATION, DELAY IN UNIVERSITY ASCENT, AND SCIENTIFIC ACCREDITATION, VICERRECTORATE OF INFRASTRUCTURE AND INDUSTRIAL PROCESSES, UNELLEZ

Abstract

This research work is carried out under a quantitative-descriptive-correlational approach. The academic formation, the delay in the university ascent and the accreditation of the scientific production in the Vicerectorate of Infrastructure and Industrial Processes from Unellez (Unellez-VIPI) were studied. Results showed that 79% of ordinary professors have their university ascents delayed, and was evidenced that academic training not only has an impact on the mobility of the professor along university echelons, but also is once it is translated into a fundamental parameter to reach a high level in the Program of Incentive to Innovation and Research (PIIR).

Keywords: Academic training, university ascent, university echelon, scientific accreditation, PEII; Universidad Nacional Experimental de Losa Llanos Ezequiel Zamora; UNELLEZ.

**DUGLAS MORENO¹, PATRICIA ROJAS²
y FRANKLIN PAREDES³**

¹ *Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales de la Unellez. Programa Ciencias de la Educación.
duglasmoreno@gmail.com*

² *Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales de la Unellez. Programa Ciencias del Agro y del Mar.*

³ *Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales de la Unellez. Programa de Ingeniería, Arquitectura y Tecnología.*

Introducción

La dinámica de la creación científica en la universidad venezolana actual tiende a ser muy difícil de sobrellevar. Se debe actuar ante dificultades como la deficiencia presupuestaria, la falta de programas de formación y capacitación en competencias para la escritura epistémica, el escaso manejo de las tecnologías de la información y la comunicación, las deficientes políticas de estímulos institucionales para reforzar la acreditación de la producción académica, baja remuneración y otros factores que hacen de la docencia una actividad laboral llena de sacrificios. Sin embargo, ante esos y otros inconvenientes, el docente universitario tiene la fortaleza para cumplir con su responsabilidad en la formación de profesionales para la sociedad. En su descargo, diremos que, no solo tiene que sortear problemas externos, sino que el profesor universitario requiere poseer ciertas habilidades epistémicas para consolidar su formación académica, adecuar su carrera universitarias a las exigencias institucionales en cuanto a la prosecución positiva en la estructura escalafonaria (ascender en el tiempo previsto en la normativa venezolana) y lograr que los productos de su escritura académica reciban el reconocimiento de diversos organismos de la comunidad científica venezolana.

Para cumplir con lo señalado anteriormente el docente universitario debe formarse en estudios de maestría y doctorado. Requiere generar investigaciones que le garanticen su ascenso puntualmente y hacer que sus prácticas escriturales sean evaluadas y acreditadas científicamente. De allí que en este artículo se presente un balance descriptivo-relacional de las variables: formación académica, el retraso en el escalafón universitario y la acreditación de la producción científica del Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales de la UNELLEZ.

La formación académica

Para los miembros del personal académico de la Universidad Nacional Experimental de

los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (en lo sucesivo, Unellez), la formación académica tiene un rol clave. En principio, en la Reforma Parcial del Reglamento de los Miembros del Personal Académico de la Unellez (Resolución N° 2016/177, 2016), se señala que el aspirante a ingresar como profesor ordinario, independiente de la dedicación a la cual aspire, requiere un título universitario de licenciado o equivalente al momento de presentarse al concurso de oposición (Artículos 17 y 34). En la evaluación de credenciales del referido concurso, la cual aporta una puntuación relativa de 30 puntos respecto al puntaje total del concurso, se menciona que cada título de licenciado o equivalente adicional es reconocido por medio de un punto; un título de especialista proporciona al participante tres puntos; el título de maestría, cuatro puntos; el de doctor, seis puntos; mientras que cada título de postgrado adicional en el mismo nivel académico arroja un punto adicional. También se señala que tener un título de maestría junto a otro de doctorado es reconocido con un puntaje máximo de 8 puntos, mientras que a la tríada formacional: especialización-maestría-doctorado se le asigna una ponderación máxima de 9 puntos (Artículo 38).

Al transcurrir un año, desde el momento en que el profesor gana el concurso público de oposición, una denominada Comisión Clasificadora evalúa las credenciales y concede los puntos para su ubicación en el escalafón. De nuevo, la formación académica es tomada en cuenta. Las puntuaciones se acuerdan como en el concurso de oposición (descrito previamente), pero en esta fase de la carrera universitaria, los estudios de maestría arrojan tres puntos, si carece del título respectivo, y cuatro si cuenta con el referido título; la dupla de títulos: maestría-doctorado, proporciona 10 puntos.

Una vez que el profesor está ubicado en el escalafón, debe dejar transcurrir el tiempo señalado para cada categoría del escalafón y contar con la cantidad de puntos necesarios para solicitar su ascenso a la categoría

inmediatamente superior (Artículos 61 y 65 al 71). Nuevamente, la Comisión Clasificadora se encarga de computar los puntos que acumuló el profesor: i) desde el momento en que fue ubicado en el escalafón hasta que consigna la solicitud de ascenso; o ii) desde su último ascenso hasta la solicitud de un nuevo ascenso. Cabe destacar que en esta etapa, los criterios para las puntuaciones varían ligeramente en referencia a aquellos aplicados para la ubicación en el escalafón, independientemente de que los estudios de postgrado hayan sido realizados en el extranjero: i) por título de especialista se conceden 2 puntos; maestría con tesis, cuatro puntos; maestría sin tesis, tres puntos; doctorado, seis puntos; la dupla maestría-doctorado, ocho puntos; y cada título de postgrado adicional es estimado con dos puntos. Finalmente, los títulos de postgrado no basados en unidades créditos, se valoran según los criterios señalados en el Artículo 72 del reglamento unellista al cual se ha hecho mención.

Para Bifano (2013, p.20), la formación académica en la universidad debe ser de alto nivel, puesto que constituye uno de los pilares en la “profesionalización de la investigación científica”. De tal modo que ha de entenderse por formación académica el proceso que debe emprender todo profesional universitario con el inicio y culminación de estudios de maestrías o doctorados para ejercer, con excelente propiedad, las “funciones de docencia, extensión e investigación” (Estéfano *et al.* 2016, p. 51), es de gran importancia para el ingreso, ubicación en escalafón universitario, ascensos, tutorías académicas y ocupar ciertas direcciones administrativas a lo largo de su vida institucional dentro de la Unellez. Por ejemplo, un título de maestría o doctorado es un requisito con el que debe contar el profesor ordinario a cargo de la Coordinación de Creación Intelectual de cualquier vicerrectorado, junto al hecho de ser Profesor Asistente a dedicación exclusiva con comprobada experiencia en materia de Creación Intelectual (Resolución N° 2013/384, 2013). Similarmente, el

Reglamento de los Estudios de Postgrado de la Unellez (Resolución N° 2009/329, 2009), señala que si un profesor ordinario pretende ocupar la Secretaría Ejecutiva de Postgrado, debe estar a dedicación exclusiva, contar con una categoría académica no menor a la de Asociado, y poseer un grado académico de Magíster y/o Doctor (Artículo 49). Mientras que un Coordinador de Área de Postgrado, en cualquiera de los vicerrectorados, requiere cumplir con lo anterior, exceptuando que la mínima categoría académica es la de Agregado (Artículo 53). Debe tenerse en cuenta también, que se necesita un título de postgrado (maestría o doctorado) para que un profesor ordinario pueda dirigir una tesis de grado de cuarto o quinto nivel (Artículo 35).

El retraso en el ascenso del escalafón universitario

Algunos antecedentes

El retraso en el escalafón universitario de los profesores tiene incidencia en el deterioro progresivo de la calidad académica de cualquier universidad; de allí que Shina *et al.* (2007) lo incluyeran como uno de los factores determinantes para calcular el grado de Riesgo Académico en las instituciones de educación superior. Ellos comprobaron que el riesgo, en la Universidad de Los Andes, quedó reflejado al encontrar que el 55.7% de los profesores se reparte entre Instructores, Asistentes y Agregados. Narváez *et al.* (2011), estudiaron la productividad investigativa de profesores de la Universidad del Zulia (Costa Oriental del Lago) y determinaron que el 31% del cuerpo docente no hace investigaciones y en consecuencia no presentan trabajos de ascenso. Castillo (2011) evaluó la investigación de los profesores del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Regional de la UNELLEZ y descubrió que el 41,7% del personal ordinario de la institución se encuentra en las primeras categorías del escalafón e infiere que existen dificultades para cumplir con los ascensos y para realizar investigaciones. Álvarez (2012) mostró que

las Escuelas de Historia (36.8%), Economía (33.3%) y Medicina (28.5%) de la ULA, registran el mayor número de profesores con ascensos retrasados. Figueroa (2012), señala explícitamente que el 69,48% de los 1972 profesores ordinarios de la ULA tiene retardo en los ascensos.

Igualmente Márquez Zambrano (2012) confirma que en algunos institutos universitarios venezolanos este problema se ha hecho crítico para el personal docente, ya que cerca del 90% ha incumplido con la normativa legal vigente sobre el ascenso. Rodríguez *et al.* (2012), de la Universidad Central de Venezuela, observan con preocupación que el 67% de los profesores de esa institución se ubican como Instructores y Asistentes. Corredor (2014), en un estudio doctoral, reporta que el 77% de los 854 docentes de la Universidad Nacional Abierta (UNA), se encuentra en las categorías de Instructor (51%) y Asistente (26%), mientras que solo el 3% se registra como Titular. En otro trabajo, realizado dos años después, se comprueba que esta realidad en la UNA, según Estéfano *et al.* (2016), no ha mejorado mucho, ya que en el Área de Educación, el 69% de los 45 docentes adscritos allí, se ubican en la categoría de Instructor. Queda demostrado que no todos los profesores ascienden en el tiempo mínimo requerido (Ramírez *et al.* 2013) por lo que es común un retraso generalizado en cuanto a su desempeño en el sistema escalafonario de la universidad venezolana.

Tipos de retrasos

Como una realidad que es imposible ya disimular, se acepta que en la mayoría de las universidades venezolanas existe el fenómeno del retardo (Figueroa, 2012) en cuanto a la observancia inequívoca del ascenso en el escalafón universitario. La Ley de Universidades contempla que en mínimo 15 años, un profesor puede incorporarse como Instructor (fecha de ingreso del concurso de oposición) y alcanzar la categoría de Titular, es decir, quedar o estar sin retraso en su trabajo educativo

hasta la jubilación. En ese orden temporal y pragmático-académico, el profesor pudiese también adecuar su carrera docente a un balance perfecto (ubicación escalafonaria ideal) en relación al cumplimiento de las jerarquías del escalafón, esto es, ascender en el tiempo regulado por la ley y reglamentos universitarios. No se descarta igualmente que en su desempeño académico exhiba una ubicación escalafonaria sobresaliente y se encuentre en una posición superior a la ideal. En otras palabras, que alcance en menos de 15 años, por ejemplo, el rango de Titular. No obstante, el panorama escalafonario en las universidades venezolanas resulta distinto al sin retraso, al ideal y muy lejano al sobresaliente. Al evaluarse el desempeño de los docentes venezolanos en sus distintas tareas académicas se encuentran muchas deficiencias. Una de estas es el retraso en el ejercicio de la academia en cuanto a lo instituido en el sistema escalafonario de las universidades de Venezuela.

Retraso

Se va a entender por retraso, ya sea leve, moderado o crítico, la permanencia de un profesor en una categoría del sistema escalafonario sin que logre promoverse a la siguiente (Figueroa, 2012) en el tiempo reglamentado por la Ley de Universidades. Esta permanencia excedentaria se va a expresar en términos porcentuales y se obtendrá mediante la consideración de dos indicadores cuantitativos: la cantidad de profesores con retardo en sus ascensos entre la totalidad de los docentes activos (no jubilados) del Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales de la UNELLEZ. Adicional a lo cuantitativo se toma en cuenta el ámbito de la temporalidad, expresada en dos condicionantes: La fecha de ingreso de cada profesor al sistema universitario por la vía del concurso de oposición y la fecha de referencia final, esto es la que se deriva al contar 15 años desde la fecha de ingreso. Entre la fecha de ingreso y la de referencia final, se encuentra el tiempo mínimo requerido por la Ley de Universidades para ascender a cada categoría del escalafón universitario.

Retraso leve

Cuando la categoría actual de un profesor (Asociado, por ejemplo) lo ubica en una menos a la ubicación escalafonaria ideal (se presume que debería ser Titular, ya que hipotéticamente tendría 15 años mínimo de servicio). Su porcentaje se calculará tomando como referencia los profesores que presenten una sola categoría en retardo, entre el número de docentes con problemas de demora en sus ascensos.

Retraso moderado

El docente se encontrará en retraso moderado si su ubicación en el eje escalafonario corresponde a dos categorías menos a la ubicación escalafonaria ideal. Esto es mantenerse como Asistente aunque, de acuerdo al tiempo transcurrido (11 años, por ejemplo) desde su ingreso, debiese estar ubicado como Asociado. Se calculará dividiendo el número de profesores con dos categorías en demora entre el número de docentes en retraso.

El retraso crítico

Si al estudiar la categoría actual de un profesor, se determina que se encuentra ubicado en tres o cuatro categorías menos a la ubicación escalafonaria ideal, su condición será crítica. Vale decir, si después de 15 años de haber ingresado al sistema universitario se clasifica como Asistente o no ha superado el rango de Instructor. El retraso crítico se calculará dividiendo el número de profesores con tres o cuatro categorías en retraso entre el número de docentes demorados en sus ascensos.

Ubicación escalafonaria ideal

Es aquella ubicación que debiese poseer un profesor de acuerdo a sus años de servicio en una universidad venezolana (ver Tabla 1).

Ubicación escalafonaria sobresaliente

Un profesor tendrá un desempeño sobresaliente en la línea escalafonaria cuando su categoría actual sobrepase a la ubicación escalafonaria ideal.

Tabla 1. Tiempo necesario, según la Ley de Universidades, para ascender en cada categoría del escalafón.

| Años de permanencia mínima en las categorías del escalafón. (Los años 2010-2025, solo se usan para ejemplificar) | Categorías |
|---|------------|
| 2 (2010-2012) | Instructor |
| De 3 a 6 (2012-2016) | Asistente |
| De 7 a 10 (2016-2020) | Agregado |
| De 11 a 15 (2020-2025) | Asociado |
| De 15 años en adelante | Titular |

La acreditación de la producción científica del VIPI

El marco legal de la academia venezolana le establece al profesor universitario, indefectiblemente, tres labores fundamentales. Debe hacer docencia, investigación y extensión. La Unellez (revisar Artículo 16, de la precitada reforma al reglamento del personal docente) las denomina: Enseñanza curricular, Creación intelectual e Interacción Socio-comunitaria. Cada una de estas funciones tiene su valor específico dentro de la comunidad discursiva universitaria; pero la de creación intelectual o investigación es la más determinante en la consolidación de un perfil académico inobjetable. Al producirse conocimiento, se contribuye con el aprendizaje y la docencia, se fortalece la ciencia nacional e internacional, y lo más lógico es que la carrera universitaria del profesor alcance una posición relevante entre sus pares.

Definitivamente, en las diversas actividades de investigación (creación epistémica, certificación y validación institucional del saber, divulgación del conocimiento, visibilidad de los hallazgos y aplicabilidad social del conocimiento) es donde queda patentizada la productividad científica del profesor universitario. Al respecto, sostiene Ramírez (2017, p. 4) que las universidades de prestigio de América Latina “han desarrollado desde siempre mecanismos para crear una cultura de producción académica sobre la base del financiamiento a la investigación, estímulos y reconocimientos al profesorado”. Ese reconocimiento no se alcanza solo contribuyendo con la visibilidad de

los aportes epistémicos registrados en publicaciones periódicas, libros, tesis de maestría y doctorado, memorias de eventos científicos, sino estimulando al cuerpo profesoral a participar, con su producción epistémica, en algunos entes de acreditación científica, tal como se hace actualmente en Venezuela con el Programa de Estímulo a la Innovación e Investigación (PEII).

La evolución histórica de la acreditación de la investigación científica generada en las universidades venezolanas tiene en el Programa de Promoción del Investigador (PPI) su más célebre agente de reconocimiento. Este programa hace su primera convocatoria en 1990, allí participaron 1218 investigadores y quedaron acreditados 741 investigadores (60,8%). Para 2009, el último año de vigencia del PPI, los acreditados ascendieron a 6.791 (Mora García, 2012). Marcano *et al.* (2009, p.18) aseguran que “Desde sus inicios, en el PPI han participado investigadores de casi todas de las instituciones universitarias públicas y privadas de Venezuela y de los centros de investigación y desarrollo, siendo las universidades las instituciones con mayor participación”, de hecho, casi el 87% de los acreditados pertenece al sector universitario.

La participación del VIPI en el PPI se inicia en 2003 (le correspondió el honor al Dr. Juan Fernández de ser el primer PPI). En 2007 hay un relanzamiento del proceso de adscripción de investigadores del VIPI y se incorporan 9 profesores al programa. Estos 10 investigadores del VIPI llegaron a representar el 63% de los acreditados (16

en total) por la Unellez (ver Boletín Nro.2 del Observatorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, de fecha 23 de octubre de 2007). A partir de 2011 el PPI derivó en lo que ahora se conoce como PEII. Necesario es precisar que el VIPI logró en 2011, acreditar a 20 investigadores unellistas. Es sabido que el PEII se encuentra en la estructura del Observatorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de Ministerio del Poder Popular para Educación Universitaria, Ciencia y Tecnología. Con este programa pretende estimular, impulsar, fomentar y generar el desarrollo de la Ciencia, Tecnología e Innovación. Según Carmona (2014) el PEII, conjuntamente con el Registro Nacional de Investigación e Innovación (RNII), constituyen la base de datos más completa en los antecedentes de más reciente data que en Venezuela hace referencia a las características del quehacer de investigación científico, tecnológico y de innovación del país.

Por último, al revisar los resultados (ver <http://www.oncti.gob.ve>, Región Central) de las convocatorias del PEII 2014 y 2015 del estado Cojedes, se encuentra que el VIPI tiene a 24 profesores registrados en este programa de acreditación de producción científica. Esa cantidad proyecta que el 26% (24 de 94 acreditados) de los investigadores del PEII, pertenecen al VIPI. Este porcentaje vendría a ser el más alto dentro de las instituciones universitarias asentadas en la entidad federal cojedeña.

Metodología

Tipo de investigación

El presente estudio se enmarca en el paradigma positivista (Gutiérrez, 2017), y fusiona diversos aspectos de los tipos de investigación descriptivo y correlacionales descritos por Sabino (2014).

Unidad de estudio

Un grupo de 47 profesores del VIPI que al 31 de diciembre del 2016 tenían la condición de activos y ordinarios conformaron la unidad de estudio (muestreo

intencional). Cabe destacar que el carácter activo se mantiene cuando el docente no ha pasado aún a personal jubilado de la institución. Mientras que el estatus de personal académico ordinario se obtiene en la UNELLEZ por vía rectoral (Artículo 58 de Reforma Parcial del Reglamento de los Miembros del Personal Académico), una vez que se ha cumplido un año de haber ganado concurso de oposición y de estar dedicado cabalmente, en el tiempo señalado, a las actividades académicas que rigieron el contrato asumido con la universidad. Los referidos profesores se distribuyen en cuatro programas académicos que en conjunto conforman el VIPI: Ciencias del Agro y del Mar, Ciencias Sociales, Ciencias de la Educación e Ingeniería, Arquitectura y Tecnología.

Métodos

La formación o estudios académicos, el retraso en el escalafón universitario, y la acreditación de la producción científica fueron las variables analizadas en este estudio. Para facilitar el análisis de dichas variables, los docentes fueron categorizados de acuerdo a sus estudios académicos por medio de la siguiente escala: sin postgrado, con maestría, con doctorado. Por otro lado, tomando como referencia la tipología del retraso propuesta, los docentes se catalogaron como en retraso: Leve, Moderado y crítico. Finalmente, para la acreditación de la producción científica se consideraron los niveles usados por el PEII; es decir, no acreditado, A1, A2, B y C. Una vez aplicada la anterior codificación se emplearon tablas de doble entrada para calcular la distribución porcentual para cada combinación y de esta forma, simplificar su análisis preliminar.

Para determinar cuan estadísticamente significativas son las asociaciones entre las variables analizadas (i.e., formación o estudios académicos, retraso en el escalafón universitario, y acreditación de la producción científica –PEII-), estas fueron transformadas a una escala nominal. Es decir, la formación académica se codificó

de forma tal que un docente sin Maestría ni Doctorado tuviese una puntuación igual a 1; de poseer Maestría, el valor asignado fue 2; si tiene Doctorado la valoración fue igual 3. Similarmente, el escalafón universitario se le asignó un valor numérico entre 1 y 5, siendo el Instructor quien muestra la menor puntuación (i.e., 1), y el Titular la mayor (i.e., 5). En cuanto al nivel en el Programa PEII, una puntuación igual a 1 corresponde a los no participantes en el programa, mientras que un 5 fue asignado al investigador con nivel C. Finalmente, la condición de retraso de tipo Crítico fue calificado con 1, el tipo Leve con 2, y el tipo Moderado con 3. A esta tipología se agregaron dos condiciones, que aunque no son catalogadas como un tipo de retraso, fueron observadas en la muestra analizada. Estas condiciones se denominaron: Ubicación escalafonaria Ideal, con una puntuación de 4, y Ubicación escalafonaria Sobresaliente, a la cual se le asignó una puntuación de 5. Hecho lo anterior, se calculó el coeficiente de correlación para rangos ordenados de Spearman entre las variables mencionadas. Se seleccionó este estadístico, por ser el más adecuado para evaluar la asociación entre datos ordinales (De Winter *et al.* 2016).

Discusión y análisis de resultados

Al examinar la distribución de los docentes según su formación académica (Tabla 2), es interesante notar que ningún Instructor tiene Maestría ni Doctorado; sin embargo, en la medida que la categoría que se analiza es más alta, la presencia de estudios de cuarto y quinto nivel es más frecuente, sobre todo de Maestrías. En efecto, el 79% de los docentes con categorías entre Asistente y Titular, incluyendo ambas, tiene una Maestría culminada. En cuanto al Doctorado, este solo se visualiza a partir de la categoría de Agregado. En términos cuantitativos, el 26% de los docentes con una categoría igual a superior a la de Agregado, tiene en su haber un doctorado. Aunque debe advertirse que solo el 67% del número total de Titulares poseen un Doctorado (i.e.,

Tabla 2. Distribución de los docentes de VIPI-Unelvez de acuerdo a su formación académica.

| Categorías | Con Maestría | Con Doctorado | Cantidad | Porcentaje |
|------------|--------------|---------------|----------|------------|
| Instructor | No | No | 4 | 9 |
| Asistente | No | No | 6 | 13 |
| Asistente | Si | No | 3 | 6 |
| Agregado | Si | No | 15 | 32 |
| Agregado | Si | Si | 2 | 4 |
| Asociado | Si | No | 5 | 10 |
| Asociado | Si | Si | 6 | 13 |
| Titular | Si | No | 2 | 4 |
| Titular | Si | Si | 4 | 9 |

4 de 6). Este último hallazgo, no es atípico, pues el reglamento del personal docente de la Unelvez permite ascender a Titular sin requerir de un Doctorado. En general, los aspectos comentados sugieren que la mayor parte del personal docente finaliza una Maestría, pero el Doctorado parece cobrar importancia para el docente solo cuando alcanza los escalafones más altos (i.e., Asociado y Titular). Las autoridades

universitarias del VIPI deberían diseñar un plan sostenible, diverso (en el aspecto disciplinar) e incluyente de estudios de quinto nivel para que en los próximos cinco (5) años se logre que, al menos, el 50% de los profesores ordinarios cursen y obtengan su doctorado.

La Tabla 3 amplía la información contenida en la Tabla 2, pues muestra el nivel que

Tabla 3. Distribución de los docentes de VIPI-Unelvez según su formación académica y nivel en el programa PEII.

| Categorías | Con Maestría | Con Doctorado | Nivel en el PEII | Cantidad | Porcentaje |
|------------|--------------|---------------|------------------|----------|------------|
| Instructor | No | No | No | 4 | 9 |
| Asistente | No | No | No | 5 | 11 |
| Asistente | Si | No | No | 3 | 6 |
| Asistente | No | No | A1 | 1 | 2 |
| Agregado | Si | No | No | 9 | 20 |
| Agregado | Si | No | A1 | 2 | 4 |
| Agregado | Si | Si | A1 | 2 | 4 |
| Agregado | Si | No | A2 | 2 | 4 |
| Agregado | Si | No | B | 2 | 4 |
| Asociado | Si | No | No | 2 | 4 |
| Asociado | Si | No | A2 | 2 | 4 |
| Asociado | Si | No | B | 1 | 2 |
| Asociado | Si | Si | A1 | 1 | 2 |
| Asociado | Si | Si | A2 | 3 | 6 |
| Asociado | Si | Si | B | 2 | 4 |
| Titular | Si | No | B | 2 | 4 |
| Titular | Si | Si | B | 2 | 4 |
| Titular | Si | Si | C | 2 | 4 |

tiene el docente dentro del Programa PEII. En primer lugar, destaca el hecho de que el 51% de los docentes del VIPI participa en dicho programa. Este porcentaje debería aumentar en las próximas convocatorias del PEII, debido a que el 23% (11 de 47) de los docentes con categoría de Agregado o Asociado, está fuera del PEII, pese a que tienen estudios de maestría. Cabe destacar que este grupo de profesores pudiesen ser acreditados por los revisores del programa, al menos como A2, pues es lógico suponer que cuentan con productos de investigación para optar a este nivel. En todo caso, debe señalarse que los datos recolectados en este estudio no son suficientes para investigar la causa de la no participación de estos docentes en el PEII. Por otro lado, la Tabla 3 evidencia que los niveles más altos del programa PEII (i.e., B y C), son ocupados mayoritariamente por Asociados y Titulares con Doctorado (alrededor del 13% del total de docentes), lo cual es razonable, pues la permanencia en estos niveles va apareado con la generación sostenida en el tiempo de una cantidad importante de productos científicos y de haber concluido estudios académicos de maestría y doctorado.

Ahora se centrará la atención en el retraso en el ascenso del escalafón universitario. Sin duda, afrontar el reto de un ascenso en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora" (Unelvez), conlleva a la formulación y culminación de un trabajo de investigación, un libro-texto o la presentación de una tesis de maestría o doctorado. En junio de 2016, el Consejo Directivo de la Unelvez, aprobó una Reforma Parcial del Reglamento de los Miembros del Personal Académico, donde se le garantiza a todo profesor unellista (artículos 61-71) que haya logrado la condición de personal ordinario, su derecho a ascender en el escalafón universitario. Aunado a la solicitud de rigor, se exigen una serie de recaudos fundamentales (currículo actualizado, el trabajo de ascenso impreso, credenciales de mérito) e igualmente someterse al tiempo reglamentario que se estipula como permanencia mínima en cada

categoría (revisese del artículo 92 al 97 de la Ley de Universidades y Tabla 1 de este trabajo), cumplir con el dictado de clases, contar con una producción epistémica que avale su desenvolvimiento como docente y además cooperar con el desarrollo científico de la sociedad.

Una vez realizado el análisis de esta variable, se encontró que el 79% (37 de 47) de los docentes pertenecientes al VIPI presentan retrasos en sus ascensos. Porcentaje altamente elevado y que demanda políticas inmediatas para subsanar esta problemática institucional. Esto indica, lógicamente, los docentes no están produciendo las investigaciones necesarias para enfrentar sus ascensos o bien se hacen investigaciones, pero los trámites administrativos son excesivos y hacen lento el proceso. De este grupo, 9% tienen el escalafón universitario de Instructor; 19% son Asistente; 36% detentan la categoría de Agregado; el 23% posee el escalafón de Asociado; y solo 13% ha alcanzado la categoría de Titular. Cabe destacar que Ciencias del Agro y del Mar muestra la mayor proporción de docentes Agregados y Asistentes (59% y 56%, respectivamente), mientras que Ingeniería, Arquitectura y Tecnología se caracteriza por su alta proporción de Instructores (2 de 4, es decir, el 50%). El programa Educación es donde está adscrito el mayor número de Titulares (4 de 6, equivale a 67%).

La lógica sugiere conjeturar que una elevada formación académica reflejaría un nivel de retraso leve o inclusive presumir de su ausencia (ubicación escalafonaria ideal). Para explorar la asociación entre ambas variables, a continuación se discute la información contenida en la Tabla 4. Por un lado, se acota que el 30% (11 de 37) de los profesores del VIPI con retardo en el escalafón se encuentran en retraso Crítico. Esta condición es característica de aquellos docentes ubicados en la categoría de Instructor o Asistente (24% del total de los profesores). Por otro lado, aquellos categorizados con retraso Leve (35% de los

Tabla 4. Distribución de los docentes de VIPI-Unellez según su formación académica y el retraso en el ascenso del escalafón universitario..

| Categorías | Con Maestría | Con Doctorado | Tipo de retraso | Cantidad | Porcentaje |
|------------|--------------|---------------|-----------------|----------|------------|
| Instructor | No | No | Crítico | 4 | 9 |
| Asistente | No | No | Crítico | 4 | 9 |
| Asistente | Si | No | Crítico | 3 | 6 |
| Asistente | No | No | Leve | 1 | 2 |
| Asistente | No | No | Moderado | 1 | 2 |
| Agregado | Si | No | Leve | 3 | 6 |
| Agregado | Si | Si | Leve | 1 | 2 |
| Agregado | Si | No | Moderado | 11 | 23 |
| Agregado | Si | Si | Moderado | 1 | 2 |
| Agregado | Si | No | Ideal | 1 | 2 |
| Asociado | Si | No | Leve | 4 | 9 |
| Asociado | Si | Si | Leve | 4 | 9 |
| Asociado | Si | No | Ideal | 1 | 2 |
| Asociado | Si | Si | Sobresaliente | 2 | 4 |
| Titular | Si | No | Sin retraso | 1 | 2 |
| Titular | Si | Si | Sin retraso | 4 | 9 |
| Titular | Si | No | Sobresaliente | 1 | 2 |

retrasados) son en gran medida, Asociados (62%). Finalmente, el retraso Moderado se ubica en 35% y lo constituyen Agregados con Maestría (77% del total de los ubicados en esta tipología).

Al revisar la estructura interna del VIPI, se encuentra que el 38% de los docentes pertenecen a Ciencias del Agro y del Mar; 34% a Ingeniería, Arquitectura y Tecnología; 24% a Educación; y el 4% a Ciencias Sociales. Diremos también que la unidad académica Ciencias del Agro y del Mar es la que presenta la más crítica situación; dado que el 94% de los profesores está retrasado en sus ascensos. Además el 76% de los docentes con retardo ascensionario se encuentra entre los tipos: moderado (47%) y crítico (29%). De tal modo que no resulta extraño que ante este entorno desfavorable, el 88% de los profesores se clasifique entre: Instructor y Agregado. Igualmente debe señalarse que el programa Ciencias de la Educación presenta una situación ligeramente favorable, ya que solo el 55% del personal docente se encuentra retrasado en sus ascensos.

Dentro del cuerpo profesoral estudiado se identificaron tres casos de Ubicación escalafonaria sobresaliente y dos de actuación escalafonaria ideal. Este hallazgo no deja de ser relevante y alentador; con ello se demuestra que la carrera académica puede desarrollarse ajustada a los requerimientos de las leyes del país y a los principios reglamentarios de la docencia universitaria venezolana; además se evidencia que este grupo de académicos tiene un definido compromiso con la docencia, con sus valores, con el rol ideal del profesor universitario, con la calidad de la enseñanza e investigación en la universidad y por supuesto, con la escritura académica producida en el país. Los de ubicación escalafonaria Sobresalientes (6% del total de docentes ordinarios) lo conforman únicamente Asociados o Titulares con Maestría y Doctorado. En este punto, cabe destacar que la ubicación ideal (i.e., sin retraso) se observa únicamente en un 4% de la muestra analizada, estos profesores poseen Maestría y se ubican en Agregado u Asociado. Así pues, estos

resultados manifiestan que el hecho de contar con una Maestría no necesariamente implica que el docente tenga sus ascensos al día. De hecho, el 17% de los profesores que tienen un Doctorado, se ubican en Agregado o Asociado y tienen un retraso Leve o Moderado. Sugiere este contexto académico que estos docentes culminaron sus estudios de quinto nivel, pero no han completado los requisitos necesarios o requeridos para cumplir cabalmente con sus ascensos en el escalafón universitario.

Los resultados hasta aquí descritos parecen insinuar que la formación académica se relaciona con el nivel que alcanza el docente dentro del programa PEII, y además incide en el nivel de retraso; aunque en este último caso, la asociación no es del todo lógica. Igualmente los hallazgos permiten observar que las variables están asociadas entre sí; la Tabla 5 brinda información acerca de la fuerza y sentido de la asociación. Por ejemplo, se evidencia que la formación académica del docente es más influyente sobre el escalafón del docente ($r = 0.77$), que sobre el nivel que tienen en el programa PEII ($r = 0.62$) o sobre el tipo de retraso ($r = 0.47$). Es decir, puede afirmarse que aquellos profesores que se ubican en las categorías más altas del escalafón tienden a tener un alto nivel de formación académica. Asimismo, el nivel del docente en el programa PEII está estrechamente relacionada con su escalafón universitario ($r = 0.74$), pero la correspondencia de sus estudios académicos o el tipo de retraso que presenta es relativamente escasa. Puede advertirse además, que el tipo de retraso está relativamente poco asociado a la formación ($r = 0.47$), el escalafón universitario ($r = 0.59$) o al nivel en el PEII ($r = 0.42$), sugiriendo que otros factores no considerados en este estudio podrían estar incidiendo en la ocurrencia del retraso en los ascensos.

Tabla 5. Coeficiente de correlación para rangos ordenados de Spearman entre las variables analizadas.

| | Formación | Categoría | Nivel PEII | Retraso |
|------------|-----------|-----------|------------|---------|
| Formación | 1 | 0.77 | 0.62 | 0.47 |
| Categoría | 0.77 | 1 | 0.74 | 0.59 |
| Nivel PEII | 0.62 | 0.74 | 1 | 0.42 |
| Retraso | 0.47 | 0.59 | 0.42 | 1 |

Conclusiones

Sobre la base de la discusión realizada, puede concluirse que la hipótesis de trabajo planteada es válida. Es decir, la formación académica del docente universitario se ve reflejada en la fluidez de sus ascensos y en el nivel que presenta en el programa nacional PEII, aunque en diferentes grados de intensidad. En un contexto general y ante la realidad identificada, las autoridades del VIPI deben focalizar su atención en el desarrollo de políticas que promuevan la inclusión de sus docentes en el Programa PEII, afianzar la formación académica de cuarto y quinto nivel, y de igual forma, incentivar a los docentes con retraso para que asciendan en la brevedad; en particular aquellos que se encuentran en una condición crítica (i.e., más de dos ascensos en retardo).

Referencias

- AGUADO LÓPEZ, E. Y BECERRIL GARCÍA, A. (2016). "Producción científica venezolana: apuntes sobre su pérdida de liderazgo en la región latinoamericana". *Revista Venezolana de Gerencia*, (73), 11-29
- ÁLVAREZ, A. (2012). "Modelación de retraso en los ascensos de los profesores de la Universidad de Los Andes". [Tesis de Maestría]. Mérida-Venezuela. Universidad de los Andes. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales-Postgrado en Estadística.
- BIFANO, C. (2013). "¿Qué es un investigador: Trabajador Docente o Profesor- Investigador?" *Tribuna del Investigador*. Vol. 4 (2-3), 18-21.

CARMONA, M. (2014). "Aproximación al estudio del Programa de Estímulo a la Innovación e Investigación (PEII). Caso Humanidades, Artes y Educación-UCV". *Revista Educación y Desarrollo Social*. Vol. 8, (1), 134-147.

CASTILLO, V. (2011). "Evaluación de la investigación científica con enfoque de salud y género en la Unellez-Apure". [Tesis de Maestría]. San Fernando de Apure-Venezuela. Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora" Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Regional. Coordinación de Área de Postgrado. Postgrado: Maestría en Ciencias de la Educación Superior

CORREDOR, Z. (2014). "Estándares de competencia para la asesoría académica a distancia mediada por las tecnologías de la información y comunicación". [Tesis Doctoral]. Córdoba: España. Universidad de Córdoba.

DE WINTER, J. C., GOSLING, S. D., & POTTER, J. (2016). "Comparing the Pearson and Spearman correlation coefficients across distributions and sample sizes: A tutorial using simulations and empirical data". *Psychological methods*, 21(3), 273.

ESTÉFANO, R. Y MATA, Y. (2016). "Programa de acompañamiento y formación para el desarrollo de la carrera académica: una propuesta necesaria". *Docencia Universitaria*, Vol. XVII, (1 y 2), 49-60.

FIGUEROA, M. (2012). "Estudio de los retardos en los ascensos de categorías en el

sistema escalafonario del personal docente en una universidad venezolana”. [Tesis Doctoral]. Mérida-Venezuela. Universidad de los Andes. Facultad de Humanidades y Educación. Doctorado en Educación.

GUTIÉRREZ, L. (2017). “Paradigmas cuantitativo y cualitativo en la investigación socio-educativa: proyección y reflexiones”. *Paradigma*, 14(1y2), 7-25.

Ley de Universidades, (1970). Gaceta Oficial N° 1.429 (Extraordinario) Septiembre 8, 1970

MARCANO, D. Y PHÉLAN, M. (2009). Evolución y desarrollo del Programa de Promoción del Investigador en Venezuela. *Interciencia* (34), 17-24.

MÁRQUEZ ZAMBRANO, J. (2012). El ascenso en el escalafón de los profesores del Instituto Universitario de Tecnología “Dr. Federico Rivero Palacio” y algunos factores explicativos. [Tesis de Maestría]. Caracas-Venezuela. Universidad Central de Venezuela. Facultad de Humanidades y Educación. Estudios de Postgrado. Maestría en Evaluación de la Educación
MORA GARCÍA, J. (2012). El crecimiento negativo cualitativo de los investigadores en la universidad venezolana (2008-2011). *FERMENTUM*. (64), 255-273.

NARVÁEZ, J. Y BURGOS, J. (2011). La productividad investigativa del docente universitario. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*. Vol. 6, (18), 116-140.

OBSERVATORIO NACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA. (2007). PPI Boletín N° 2, octubre 2007, Programa de Promoción al Investigador. <http://www.oncti.gob.ve>, 16/01/2008

RAMÍREZ, T. (2017). Editorial. Areté. Revista Digital del Doctorado en Educación de la Universidad Central de Venezuela. Vol.3 (5), 4-6.

RAMÍREZ, V., CELIS, D. Y TORRES, E. (2013). Un Modelo de Ascensos Profesorales. CasodeEstudio: Departamento de Economía de la ULA. En: Memorias del XI Congreso Latinoamericano de Dinámica de Sistemas. (

RODRÍGUEZ, P., AMELII, M. Y CASTILLO, M. (2012). Diplomado de Formación Integral: ALETHEIA una experiencia mediada por las TIC. <https://es.slideshare.net/ttmib/ponencia-edutec-2012>

SABINO, C. (2014). El proceso de investigación. Guatemala: Editorial Episteme.

SHINA, S., RAMONI, J., ORLANDONI, G., TORRES RIVAS, E. Y FIGUEROA, M. (2007). Conceptuación y análisis descriptivo del Riesgo Académico Institucional en las universidades nacionales: el caso de la ULA. *Educere*, (39), 653-663.

UNELLEZ (2009). Reglamento de los Estudios de Postgrado de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”. Resolución del Consejo Directivo N° 2009/329 (Ordinaria). Barinas, mayo 12.

UNELLEZ (2013). Reforma Parcial del Reglamento de Investigación de la Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Occidentales ‘Ezequiel Zamora’. Resolución del Consejo Directivo N° 2013/384 (Ordinaria). Barinas, agosto 2.

UNELLEZ (2016). Reforma Parcial del Reglamento de los Miembros del Personal Académico de la Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Occidentales ‘Ezequiel Zamora’. Resolución del Consejo Directivo N° 2016/177 (Extraordinaria). Barinas, junio 8.