



**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN**

**RESOLUCIÓN N° 311 COMO POLÍTICA COYUNTURAL DE DESARROLLO DE LA
CARRERA ACADÉMICA DEL PERSONAL DOCENTE Y DE INVESTIGACIÓN DE LA
UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA**

Tutor:

Profesor José C. Marín Díaz

Autora:

Profesora Clorinda Maiuri del Buono

Ciudad Universitaria de Caracas, julio 2021



**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN**

**RESOLUCIÓN N° 311 COMO POLÍTICA COYUNTURAL DE DESARROLLO DE LA
CARRERA ACADÉMICA DEL PERSONAL DOCENTE Y DE INVESTIGACIÓN DE LA
UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA**

Trabajo que se presenta para ascender a la categoría de Asistente en el escalafón
universitario

Tutor:

Profesor José C. Marín Díaz

Autora:

Profesora Clorinda Maiuri del Buono

Ciudad Universitaria de Caracas, abril 2022

VEREDICTO



Universidad Central de Venezuela
Facultad de Humanidades y Educación
Comisión de Estudios de Postgrado
Maestría en Educación, mención Diseño de Políticas



VEREDICTO

Quienes suscriben, miembros del jurado designado por el Consejo de la Facultad de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad Central de Venezuela, para examinar el **Trabajo de Grado** presentado por: **Clorinda Maiuri del Buono**, Cédula de Identidad N°6.403.729 bajo el título “Resolución N° 311 como Política Coyuntural de Desarrollo del Personal Docente y de Investigación de la Universidad Central de Venezuela”, a fin de cumplir con el requisito legal para optar al grado académico de Magister Scientiarum en Educación, mención Diseño de Políticas, dejan constancia de lo siguiente:

1.- Leído como fue dicho trabajo por cada uno de los miembros del jurado, se fijó el día 15 de Diciembre de 2021 a las 04:00 PM., para que la autora lo defendiera en forma pública, lo que ésta hizo en la plataforma zoom según el enlace: <https://us02web.zoom.us/j/84552698535?pwd=N3lmckFJNFhEaFAvSkxONEp2dIRJUT09>, mediante un resumen oral de su contenido, luego de lo cual respondió satisfactoriamente a las preguntas que le fueron formuladas por el jurado, todo ello conforme con lo dispuesto en el Reglamento de Estudios de Postgrado.

2.- Finalizada la defensa del trabajo, el jurado decidió por unanimidad **aprobarlo**, por considerar, sin hacerse solidario con las ideas expuestas por la autora, que se ajusta a lo dispuesto y exigido en el Reglamento de Estudios de Postgrado.

Para dar este veredicto, el jurado estimó que el trabajo examinado constituye un aporte para las políticas institucionales de desarrollo académico en la Universidad Central de Venezuela, elaborado con rigor metodológico-teórico-conceptual, e igualmente el abordaje de la necesidad de transformación y flexibilización del modelo de desarrollo académico del

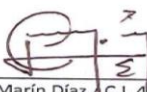
personal docente y de investigación de la casa de estudio, así como la revisión y actualización del Reglamento del Personal Docente de Investigación de la UCV.

3.- El jurado por unanimidad decidió otorgar la calificación de EXCELENTE al presente trabajo por considerarlo de excepcional calidad por las razones anteriormente expuestas, recomendándose su publicación.

En fe de lo cual se levanta la presente ACTA, a los 15 días del mes de Diciembre del año 2021, conforme a lo dispuesto en el Reglamento de Estudios de Postgrado, actuó como Coordinador del jurado el Dr. José Marín Díaz.


Dr. Gilberto José Graffe / C.I. 3.717.814
Universidad Central de Venezuela (UCV)


MSc. María Janneth Ríos C. / C.I. 9.611.769
Universidad Viña del Mar, Chile


Dr. José Marín Díaz / C.I. 4.587.522
Universidad Central de Venezuela (UCV)
Tutor



APROBACIÓN DEL TUTOR



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
COMISIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DISEÑO DE POLÍTICAS

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR (A)

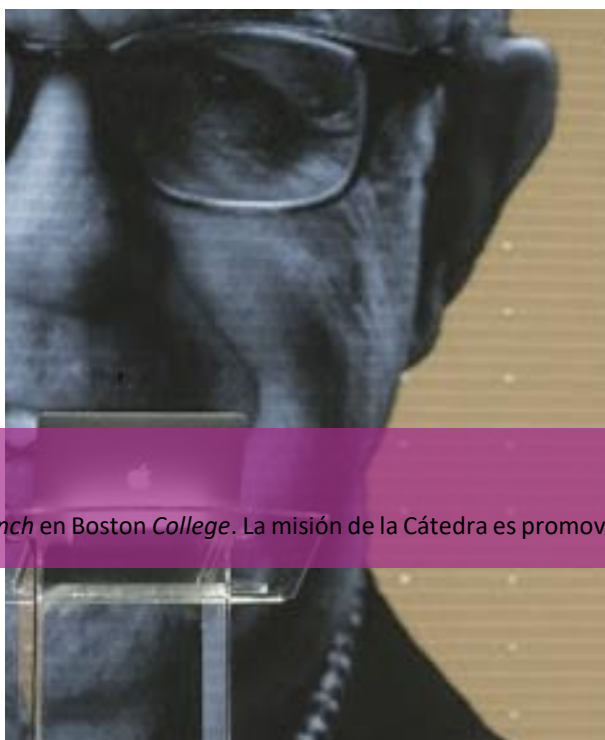
Por medio de la presente hago constar que acepto asesorar, en calidad de tutor a la licenciada Clorinda Maiuri del Buono, titular de la cédula de identidad V-6.403.729 autora del Proyecto de Trabajo para optar al título de Magister Scientiarum en Diseño de Políticas Educativas titulado: ***“Resolución N° 311 como Política Coyuntural de Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la Universidad Central De Venezuela”***.

Igualmente me comprometo a orientar y supervisar el desarrollo del mismo hasta su presentación y evaluación como Trabajo de Magister Scientiarum. Así mismo, asumo realizar oportunamente los trámites académico-administrativos y emitir los recaudos que corresponden al cumplimiento de mi función.

En Caracas al primer día del mes de marzo de dos mil diecisiete.

Profesor José Clemente Marín Díaz
C.I V – 4.587.522

“Entre todas las tareas que son profesionales o aspiran serlo, la enseñanza es la única a la que se le ha encargado la tarea formidable de crear capacidades y destrezas que permitirán que las sociedades sobrevivan y tengan éxito en la edad de la información” ¹.



Andy Hargreaves

Educación en la Escuela de Educación *Lynch* en *Boston College*. La misión de la Cátedra es promover

(1) ¹ Andy Hargreaves (s/f). citado en: “*El desarrollo profesional de los docentes. Proyectando desde el presente al futuro*”. Beatrice Avalos. Seminario sobre perspectivas de la Educación en la Región de América Latina y el Caribe, UNESCO, Santiago, 2000



**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN**

**RESOLUCIÓN N° 311 COMO POLÍTICA COYUNTURAL DE DESARROLLO DE LA CARRERA ACADÉMICA
DEL PERSONAL DOCENTE Y DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA**

Autora:

Clorinda Maiuri del Buono. C.I. V-6.403.729

Tutor:

Profesor: José C. Marín Díaz Cl. V-4.587.522

RESUMEN

El presente estudio analiza el impacto de la Resolución N° 311 como Política Coyuntural, de Desarrollo del Personal Docente y de Investigación de la Universidad Central de Venezuela. Para ello, la ruta metodológica fue desde el paradigma positivista con enfoque cuantitativo, de tipo no experimental transeccional. Su diseño de campo con apoyo documental, de nivel descriptivo. La población estuvo constituida por 38 docentes de la Facultad de Humanidades y Educación e igualmente dos informantes claves. Se aplicaron las técnicas de la encuesta y la entrevista semiestructurada a profundidad, vía *WhatsApp* con los instrumentos del cuestionario y el guion de entrevista respectivamente. Los resultados señalan que la política coyuntural de la Resolución N° 311 fue acertada y positiva. Reubicó a 265 profesores en el escalafón correspondiente a sus credenciales académicas y méritos en las 11 Facultades de la Universidad. El 79% consideró que la universidad no mantiene una política de Concurso de Oposición en Categoría Superior. El 84% consideró que la Facultad no tiene una política de desarrollo de la Carrera Académica. El 87% manifestó que existe la necesidad de revisar, actualizar y modificar el Reglamento del Personal Docente y de Investigación, así como el de Departamentos y Cátedras. El 66% no tiene acceso a internet en la institución, un 37% afirma que existen suficientes centros de Documentación e Información y en esa misma proporción que no existen medios de divulgación como política de promoción al investigador. Los entrevistados concluyeron que la política coyuntural representó un mecanismo de auto tutela de la universidad para corregir un procedimiento y darles oportunidad a los profesores de desarrollar su carrera académica, así mismo, desde el punto de vista laboral, se logró remunerar el trabajo de dicho personal de acuerdo con su escalafón docente y desde la perspectiva de la Carrera Académica se evitaron demoras en los ascensos con la implementación coyuntural de la Resolución N° 311.

Palabras claves: Políticas Institucionales, Concurso de Oposición, Carrera Académica, Resolución N° 311.



**CENTRAL UNIVERSITY OF VENEZUELA
FACULTY OF HUMANITIES AND EDUCATION
SCHOOL OF EDUCATION**

**RESOLUTION NO. 311 AND CYCLICAL POLICY CAREER DEVELOPMENT OF TEACHERS ACADEMIC
RESEARCH AND THE CENTRAL UNIVERSITY OF VENEZUELA**

Author:

Clorinda Maiuri del Buono. C.I. V-6.403.729

Tutor:

Profesor: José C. Marín Díaz CI. V-4.587.522

ABSTRAC

This study analyzes the impact of Resolution No. 311 as a Short-term Policy, for the Development of Teaching and Research Staff of the Central University of Venezuela. For this, the methodological route was from the positivist paradigm with a quantitative approach, of a non-experimental transectional type. Its field design with documentary support, descriptive level. The population consisted of 38 teachers from the Faculty of Humanities and Education and also two key informants. The techniques of the survey and the semi-structured in-depth interview were applied, via WhatsApp with the instruments of the questionnaire and the interview script, respectively. The results indicate that the conjunctural policy of Resolution No. 311 was correct and positive. It relocated 265 professors in the ranking corresponding to their academic credentials and merits in the 11 Faculties of the University. 79% considered that the university does not maintain an Opposition Competition policy in a Superior Category. 84% considered that the Faculty does not have a policy for the development of the Academic Career. 87% stated that there is a need to review, update and modify the Regulations for Teaching and Research Staff, as well as those for Departments and Chairs. 66% do not have internet access at the institution, 37% affirm that there are enough Documentation and Information centers and in the same proportion that there are no means of dissemination as a policy to promote researchers. The interviewees concluded that the conjunctural policy represented a mechanism of self-protection of the university to correct a procedure and give the professors the opportunity to develop their academic careers, likewise, from the labor point of view, it was possible to remunerate the work of said personnel According to their teaching rank and from the perspective of the Academic Career, delays in promotions were avoided with the temporary implementation of Resolution No. 311.

Keywords: Institutional Policies, Opposition Contest, Academic Career, Resolution N ° 311.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi profundo agradecimiento al profesor José Marín Díaz por su valiosa condición humana, su acompañamiento pedagógico, su estímulo, entusiasmo y certera guía en la elaboración del presente trabajo de grado.



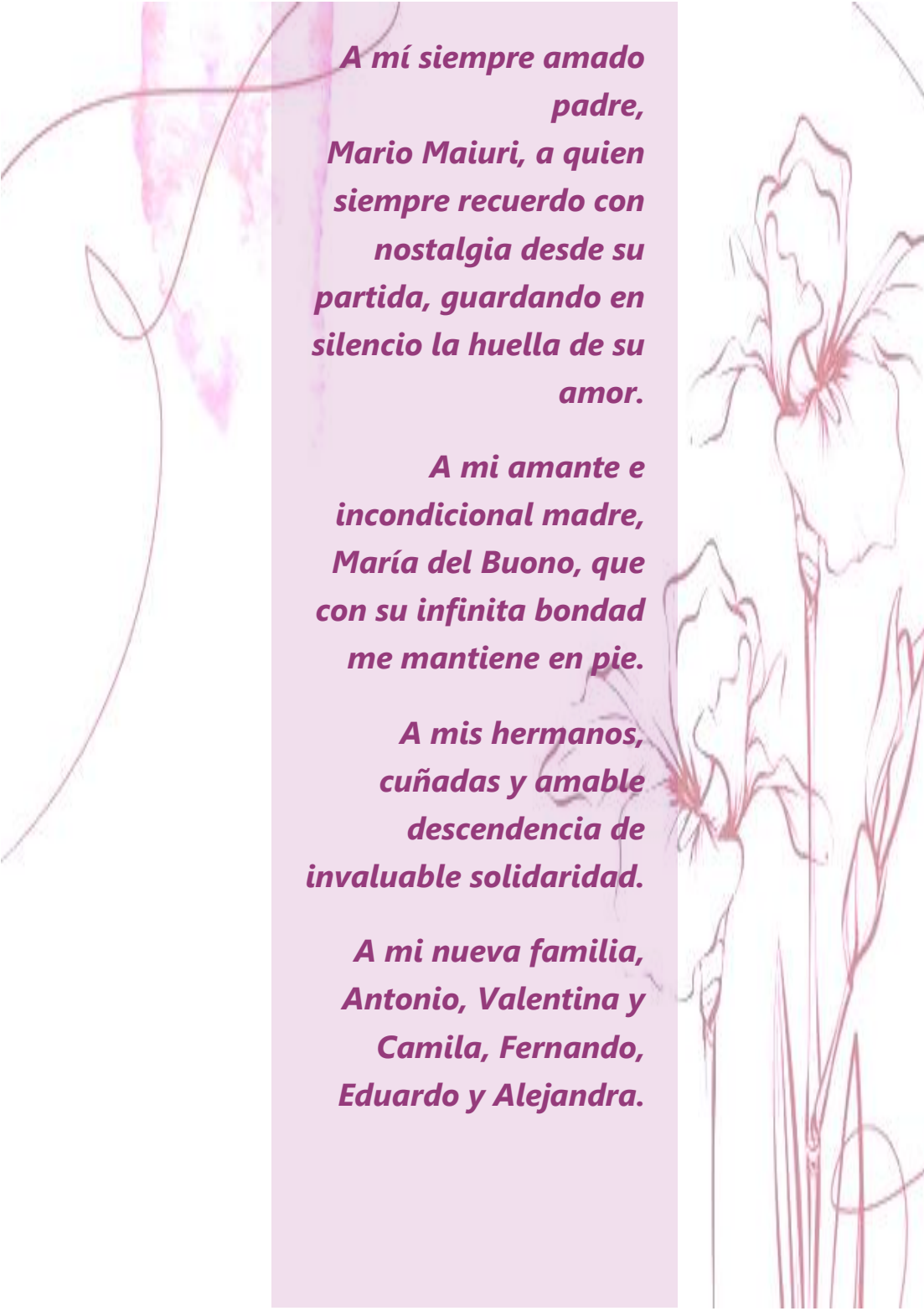
De igual manera para con el profesor Luken Quintana, por su invaluable valor humano y profesional, con quien compartí gratos momentos de coaprendizaje junto a mis queridos amigos de la Maestría Diseño de Políticas: Martha Jacotte, quien colaboró y aportó de manera desprendida en la construcción de la presente investigación, a Keyla Contreras y Héctor Pineda.

Igualmente, a la profesora Johnnalid González cuya actitud motivadora contagia logros y aprendizajes.

Al profesor Gilberto Graffe, por su apoyo, acompañamiento, asesoría, calidad humana y profesional. Así mismo a las profesoras, María Gorety Rodríguez y María Janeth Ríos quienes compartieron conmigo su calidez, conocimiento y entusiasmo para materializar esta meta.

A mi esposo, Antonio Márquez por haberme asesorado de manera dispuesta y expedita en cada paso de mi formación académica y para la elaboración de este trabajo.

DEDICATORIA



*A mí siempre amado
padre,
Mario Maiuri, a quien
siempre recuerdo con
nostalgia desde su
partida, guardando en
silencio la huella de su
amor.*

*A mi amante e
incondicional madre,
María del Buono, que
con su infinita bondad
me mantiene en pie.*

*A mis hermanos,
cuñadas y amable
descendencia de
invaluable solidaridad.*

*A mi nueva familia,
Antonio, Valentina y
Camila, Fernando,
Eduardo y Alejandra.*

ÍNDICE GENERAL

VEREDICTO	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iv
RESUMEN	vi
ABSTRAC	vii
AGRADECIMIENTO	viii
DEDICATORIA	ix
ÍNDICE GENERAL.....	x
ÍNDICE DE CUADROS	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	xiv
ÍNDICE DE TABLAS	xv
ÍNDICE DE ANEXOS	xvi
HOMENAJE PÓSTUMO A LA PROFESORA MERCEDES CAMPEROS	xvii
INTRODUCCIÓN	18
CAPÍTULO I.....	21
EL PROBLEMA	21
Planteamiento del Problema	21
Justificación e Importancia de la Investigación	32
Objetivos de la Investigación	36

CAPÍTULO II.....	38
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL DE LA INVESTIGACIÓN.....	38
Antecedentes de la Investigación	38
Bases Teóricas del Proceso Investigativo.....	46
Síntesis Histórica de la Universidad Central de Venezuela.....	77
Bases Legales de la Investigación.....	83
Operacionalización de Variables.....	88
CAPÍTULO III.....	91
RUTA DE SISTEMATIZACIÓN METODOLÓGICA.....	91
Paradigma de la investigación	91
Diseño de la Investigación	92
Nivel de la Investigación	95
Población y Muestra	97
Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos	99
Validez y confiabilidad de los Instrumentos	103
CAPÍTULO IV	107
TECNICAS Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	107
Fase 1. Análisis Cuantitativo de los Resultados de la Encuesta	108
Fase 2. Análisis Cualitativo de los Resultados de la Entrevista Semi-estructurada	142
Fase 3. Análisis de Contraste	147
CAPÍTULO V	158
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	158
CONCLUSIONES.....	158
RECOMENDACIONES	162

A MANERA DE REFLEXIÓN FINAL.....	166
REFERENCIAS	172
ANEXOS	182

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Sistema de variables	90
Cuadro 2 Arqueo, revisión y análisis documental.....	96
Cuadro 3 Sistematización metodológica.....	96
Cuadro 4 Elaboración y aplicación de los instrumentos	96
Cuadro 5 Presentación y análisis de resultados. Propuestas. Conclusiones y recomendaciones derivadas de los hallazgos. Elaboración del informe.....	97
Cuadro 6 Confección del cuestionario	100
Cuadro 7 Confección del guion de entrevista	103
Cuadro 8 Características de los expertos	104
Cuadro 9 Balance de Observaciones de expertos, a los instrumentos.....	104

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Ingreso en escalafón inferior	110
Gráfico 2 Modalidad de ingreso	111
Gráfico 3 Política institucional.....	112
Gráfico 4 Desarrollo académico	113
Gráfico 5 Atraso en la carrera académica	114
Gráfico 6 Ascenso	115

Gráfico 7 Concurso de oposición en categoría superior	116
Gráfico 8 Participación en la R N° 311.....	118
Gráfico 9 Política de desarrollo académico.....	119
Gráfico 10 Remuneración.....	120
Gráfico 11 Productividad académica	121
Gráfico 12 Línea de investigación	122
Gráfico 13 Estudios realizados	123
Gráfico 14 Lapso de ascenso	124
Gráfico 15 Renuncia a la R N° 311.....	125
Gráfico 16 Renuncia voluntaria.....	126
Gráfico 17 Difusión de la R N° 311	127
Gráfico 18 Lapso.....	128
Gráfico 19 Respuesta oportuna	129
Gráfico 20 Reglamento del PDI	130
Gráfico 21 Recurso de reconsideración	131
Gráfico 22 Correspondencia legal	132
Gráfico 23 Concurso de oposición.....	133
Gráfico 24 Proceso de inducción.....	134
Gráfico 25 Oportunidad de participación en la R N° 311.....	135
Gráfico 26 Gestión universitaria.....	136
Gráfico 27 Acceso a internet	137
Gráfico 28 Información	138
Gráfico 29 Centro de documentación	139
Gráfico 30 Medio de divulgación	140
Gráfico 31 Dedicación	141

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. El ciclo de una Política Pública	53
Figura 2. Flujograma de Políticas Públicas	54
Figura 3. Elementos de las Políticas Públicas	55
Figura 4. Instrumentación de las Políticas Públicas. (Fases)	56
Figura 5. Dinámica de la Implementación de Políticas Públicas	57
Figura 6. Organización del Sistema Educativo Venezolano	63
Figura 7. Circuito de gobernanza de las Universidades Nacionales, Públicas y Autónomas	65
Figura 8. Cadena de Escalafón UCV.....	67
Figura 9 Elementos del desarrollo de la carrera académica	70
Figura 10 Ingreso a la carrera académica.....	74
Figura 11 Promoción de ascenso vertical.....	75
Figura 12 Promoción horizontal.....	75
Figura 13 Dedicación Docente	76
Figura 14 Significantes de la UCV	82
Figura 15 Captura de pantalla. Total respuestas del cuestionario	107
Figura 16 Forma de ingreso y aplicación de la política coyuntural.....	148
Figura 17 Lapso de respuesta vs respuesta oportuna.....	148
Figura 18 Política coyuntural. Desarrollo de la carrera académica vs atraso	150
Figura 19 Política coyuntural. Desarrollo de la Carrera Académica vs tiempo en correspondencia legal.....	150
Figura 20 Productividad académica vs estudios realizados	151
Figura 21 Accesibilidad documental y virtual	152
Figura 22 Forma de ingreso vs política de Concurso de Oposición en Categoría Superior	153

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de la población	98
Tabla 2 Ingreso en escalafón inferior	110
Tabla 3 Modalidad de ingreso	111
Tabla 4 Política institucional.....	112
Tabla 5 Desarrollo académico	113
Tabla 6 Atraso en la carrera académica	114
Tabla 7 Ascenso	115
Tabla 8 Concurso de oposición en categoría superior	116
Tabla 9 Participación en la R N° 311	118
Tabla 10 Política de desarrollo académico.....	119
Tabla 11 Remuneración.....	120
Tabla 12 Productividad académica	121
Tabla 13 Línea de investigación	122
Tabla 14 Estudios realizados	123
Tabla 15 Lapso de ascenso	124
Tabla 16 Renuncia a la R N° 311.....	125
Tabla 17 Renuncia voluntaria.....	126
Tabla 18 Difusión de la R N° 311	127
Tabla 19 Lapso	128
Tabla 20 Respuesta oportuna	129
Tabla 21 Reglamento del PDI	130
Tabla 22 Recurso de reconsideración	131
Tabla 23 Correspondencia legal	132
Tabla 24 Concurso de oposición	133
Tabla 25 Proceso de inducción.....	134
Tabla 26 Oportunidad de participación en la R N° 311.....	135

Tabla 27 Gestión Universitaria	136
Tabla 28 Acceso a internet	137
Tabla 29 Información	138
Tabla 30 Centro de documentación	139
Tabla 31 Medio de divulgación	140
Tabla 32 Dedicación	141
Tabla 33 Entrevista semiestructurada	142

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Cuestionario	183
Anexo 2 Guion de entrevista	193
Anexo 3 Correo. Solicitud de validación.....	193
Anexo 4 Instrumento de validación	193
Anexo 5 Casos evaluados. FHE. R N° 311	206
Anexo 6 Entrevista 1.....	212
Anexo 7 Entrevista 1.....	216
Anexo 8 Infografía. Salarios docentes República del Ecuador	227

HOMENAJE PÓSTUMO A LA PROFESORA MERCEDES CAMPEROS

Los procesos de evaluación institucional, ... son necesarios en nuestras universidades, ...

por presiones internacionales que exigen demostrar la calidad, tanto en la formación de los profesionales que egresamos como de la producción científica, literaria y artística que generamos; así como de los

a la comunidad. Por la necesidad que siente un grueso de la comunidad académica de estas instituciones, a quienes les preocupa el funcionamiento y los logros de la universidad, que se manifiesta en sus críticas y hasta en el desgano en el cumplimiento de sus responsabilidades.

Por la realidad socio-económica de la sociedad y del desarrollo del país que exige una efectiva integración de la universidad a los requerimientos sociales.



Mercedes Camperos (+)

Inició como educadora del preescolar. Trabajó en cada uno de los grados de primaria. En la Educación Media cubrió de primero a tercer año. Fue docente en la Academia Militar y jefe del Departamento de Evaluación de esta academia. Profesora Titular de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela y Coordinadora de la Maestría en Evaluación de la Educación.

Se declaró a sí misma Amante de la libertad y la naturaleza.

Fuente: http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_docu/article/view/3740/3581#

INTRODUCCIÓN

La investigación titulada *“Resolución N° 311, como Política Coyuntural de Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación, de la Universidad Central de Venezuela (PDIUCV)”*, es el resultado de la experiencia ocurrida en la institución referida, desde la implementación de dicha Resolución en fecha 12 de junio de 2013 hasta el año 2014 cuando el proceso culminó, a fin de analizar el impacto que tuvo esta Política Coyuntural, en cuanto a la clasificación de dicho personal, en el escalafón docente correspondiente, cuando se le apertura Concurso de Oposición en categoría inferior a sus credenciales académicas y méritos.

En este sentido, el presente documento da cuenta de la aplicación de una política institucional en el subsistema de educación superior, como una categoría relevante, para analizar su contribución en el proceso de la toma de decisiones, en función del beneficio del Personal Docente y de Investigación, de la UCV, en correspondencia con el marco reglamentario y resolutivo de la universidad.

Para ello, se ha estructurado el hilo conductor de la investigación en cinco capítulos y sus anexos.

En el primer capítulo se aborda el problema de investigación, consta del planteamiento del problema; el ingreso de profesores que, previamente contratados por la Universidad Central de Venezuela concursaron en Oposición en una categoría inferior a sus credenciales académicas y méritos. La justificación e importancia de la investigación, hace referencia a la necesidad de mejorar la formación del profesor universitario, sus condiciones de trabajo y de situación social, considerando de antemano que si los docentes poseen la competencia y la motivación requerida, podrán responder a lo que de ellos se espera; de allí la pertinencia del estudio, su aporte institucional y social e interés particular de la investigadora como miembro del personal ordinario de la UCV. Finalmente, en el capítulo señalado se presentan los objetivos de la investigación, como lo es el análisis del impacto de la Resolución N° 311 como Política Coyuntural de Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la Universidad Central de

Venezuela, orientados a la importancia estratégica de la Resolución N° 311, la determinación del cumplimiento de acuerdo con el espíritu y propósito de dicha política coyuntural, y un último objetivo referido a recomendaciones para optimizar el Sistema de Ingreso, Ascenso y Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la Universidad Central de Venezuela.

En el segundo capítulo, se despliegan una serie de estudios nacionales e internacionales que anteceden a la presente investigación, en atención a los objetivos de dichos antecedentes analizados, metodología implementada, resultados obtenidos, vínculo con el presente estudio y aportes al mismo. Luego se presentan las bases teóricas, la cual recorre analíticamente las nociones de políticas públicas, su vínculo con la educación, la educación superior en ese ámbito, y finalmente, el desarrollo de la carrera académica del Personal Docente y de Investigación como una política institucional. Como contextualización de la investigación se realiza una breve síntesis histórica de la Universidad Central de Venezuela. Para apoyar las bases teóricas de la investigación, se presentan las bases legales en la que se sustenta la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la UCV, desde el marco Constitucional, Legal y Normativo. Finalmente, en este capítulo, se presenta el sistema de variables que guio a la presente investigación.

El capítulo III, establece la ruta de sistematización metodológica que se diseñó para llevar a cabo la investigación y acercarse al objetivo general de la misma; definiéndose el paradigma epistémico como positivista con enfoque cuantitativo; el diseño, tipo y nivel de la investigación definido como de campo con apoyo documental, de tipo transeccional y de nivel descriptivo; la población y muestra que comprendió al Personal Docente y de Investigación, de la Facultad de Humanidades y Educación, de la Universidad Central de Venezuela; las técnicas e instrumentos como la encuesta y el cuestionario, y la entrevista semiestructurada y el guion de entrevista, su validez realizada por expertos y confiabilidad con el paquete estadístico SPSS, versión gratuita en español 11.1 .

El cuarto capítulo, presenta las técnicas de recolección de datos y el análisis de los resultados, exponiéndose en tablas de frecuencia y porcentaje, acompañadas de gráficos de barras, con el análisis respectivo, y la categorización de las entrevistas realizadas a expertos que

tuvieron que ver con el diseño y aplicación de la política coyuntural antes señalada. El capítulo se estructuró en tres fases: (1) análisis cuantitativo de los resultados de la encuesta, (2) análisis cualitativo de las entrevistas semiestructuradas y (3) análisis de contraste.

Finalmente, el capítulo V comprende las conclusiones a las que se arribó, las sugerencias correspondientes con el tercer objetivo específico referido a un conjunto de políticas para optimizar el Sistema de Ingreso, Ascenso y Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la UCV, considerando además, una reflexión sobre la profesión docente y la carrera académica, y como último componente del presente trabajo de investigación se presentan los anexos.

“Las bases de sustentación de la calidad educativa está en la participación ciudadana, en la ejecución las políticas públicas y los planes que dirijan la gestión del sistema educativo y escolar como soporte al proyecto político de la sociedad”

Gilberto José Graffe

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

En las Universidades Públicas, nacionales y Autónomas se manifiesta una realidad compleja en torno a la toma de decisiones y acciones, las cuales tienen implicaciones en la vida universitaria. Por ello, es de utilidad estudiar las políticas que orientan la gestión que en las mismas se desarrollan, evaluar su formulación, proceso e implementación en el marco de su fundamento constitucional, legal y reglamentario, así como de los actores que intervienen en ella y las consecuencias que se derivan.

De tal afirmación, se precisa la necesidad de comprender el espíritu de las políticas públicas en la educación superior y por ello, es apropiado señalar que el término, se asocia con asuntos de dirección de los Estados, los sistemas políticos o las actividades de las instituciones públicas de gobierno, a sus diferentes niveles (Nacional, Regional y Local), que van dirigidas a tener una influencia determinada sobre la vida de los ciudadanos.

En este sentido, Velásquez Gavilanes, (2009) expresa que la,

Política pública es un proceso integrador de decisiones, acciones, inacciones, acuerdos e instrumentos, adelantado por autoridades públicas con la participación eventual de los particulares, y encaminado a solucionar o prevenir una situación definida como problemática. La política pública hace parte de un ambiente determinado del cual se nutre y al cual pretende modificar o mantener (p. 156).

Tal definición, reconoce las dos dimensiones de las políticas públicas. Por una parte, expresa el arte y la ciencia de gobernar con la participación de los poderes públicos. Por otro lado, da cuenta de la política, parafraseando al precitado autor, como un proceso integrador de decisiones, acciones, inacciones, acuerdos e instrumentos, conducido por autoridades públicas con el fin de solucionar o prevenir situaciones problemáticas.

La diferenciación explicada anteriormente, ocurre semánticamente en la lengua inglesa (Graffe y Ramírez, 2013; Aguilar Astorga y Lima Lacio, 2009; Roth, 2007). El término “*politics*” se usa como el arte y la ciencia de gobernar; mientras que la palabra “*policy*” se emplea como el proceso de desarrollo de políticas públicas, que permiten intervenir en las situaciones definidas como problemáticas. Es de destacar entonces, que en el idioma castellano se utiliza un solo vocablo (política) para referirse a ambos objetos de estudio.

Señalado lo anterior, el presente trabajo de investigación se ocupa de las políticas públicas, las cuales tienen como área de influencia la vida ciudadana; por ello, es preciso reflexionar sobre su actual ordenamiento, balance y perspectivas de futuro desde una visión que está determinada por la transición y el cambio.

A este respecto, reflexiona Coraggio, 1999 (referido en Maingon, 2006) cuando expresa que,

En estos tiempos, las situaciones de deterioro social son mucho más brutales, complejas y cambiantes que en el pasado. Estamos ante una “nueva cuestión social” cuyos retos son una pobreza masiva, nuevas desigualdades que se superponen a las tradicionales, una inseguridad generalizada y una exclusión creciente, lo que supone la redefinición, complejización y ampliación de la política social. (p. 75).

En relación con esto, y a la necesidad de reflexionar sobre las políticas públicas actuales, en cuanto a su ordenamiento, balance y perspectivas Esping-Andersen (2000), asegura que las transiciones y cambios colocaron al conjunto de acciones en dificultades, señalando que “El mal funcionamiento [...] proviene del exterior. [...] Si existe alguna crisis del estado de bienestar se debe principalmente a que este último no se ha adaptado a este entorno cambiante” (p. 13).

Al enfocar dicha visión dentro de la mirada conceptual que ofrece el desarrollo de las ciencias sociales en materia de políticas públicas, necesariamente entran en la escena de su historia, diagnósticos que ya no solo aluden a indicadores numéricos, ni a evoluciones estadísticas

sino además al impacto que se produce en torno a la toma de decisiones, a sus actores, sus relaciones de poder, sus conflictos, intereses particulares, creencias y representaciones, y al sentido de lo público que la asiste; en el entendido de que, como lo afirmó el precitado autor, las líneas de acción son producto de un proceso integrador multifactorial.

Así, las políticas públicas son un proceso de decisiones, acciones, acuerdos e instrumentos, encaminados a solucionar una situación problemática y de ello no escapa la educación como una de las aristas del estado de bienestar y movilidad social.

En tal sentido, las políticas educativas, haciendo uso de la yuxtaposición, de acuerdo con la definición precedente, estas estarían referidas al conjunto de decisiones, inacciones, acuerdos e instrumentos, adelantado por autoridades con competencia en materia educativa y la participación eventual de los particulares, encaminada a solucionar o prevenir una situación definida como problemática.

Es importante destacar que Reimers, 1995 (referido en Rojas Espinoza, 2007), éste señala que,

Las políticas educativas hacen referencia al conjunto de decisiones y acciones tomadas con el propósito deliberado de cambiar los insumos, procesos y productos de un sistema educativo. La reforma de las políticas educativas hace referencia al conjunto de acciones deliberadas por cambiar el equilibrio de un sistema educativo, mediante la configuración de insumos, procesos o productos” (p.45).

Esto explica cómo las políticas educativas, sus instituciones y procesos, son elementos constitutivos de lo que representa la complejidad del sistema educativo y escolar. Comprender cada uno de ellos, así como las interrelaciones que guardan entre sí es condición necesaria, aunque no suficiente, para orientar la transformación de la educación en un espacio y tiempo particular.

Una vez definido y explicado el ámbito de las líneas de acción para la gestión del sistema educativo y escolar, se precisa, dentro de ellas, a efecto del interés del presente trabajo de investigación, considerar las políticas universitarias para la dirección de estas instituciones. Estas, se diseñan con el propósito de contribuir al desarrollo de un país. En este sentido, es fundamental estudiar las políticas institucionales, con el objeto de generar conocimiento que pueda ser

utilizado para la formulación y puesta en práctica de acciones significativas, en aras de la transformación de los modelos de la educación superior venezolana.

En tal sentido, es interesante considerar la evolución histórica presentada por (Albornoz, 2013) en la cual hace referencia a una universidad que transitó de “...la búsqueda del saber por el saber mismo” (p. 6) bajo el modelo liberal; a un patrón populista caracterizado entre otras cosas, por el subsidio del Estado, su gratuidad, autonomía y movimiento político e ideológico; hasta una institución académica neoliberal que responde a la globalización de la economía y creación de empresas universitarias.

Por tal motivo, la educación superior puede considerarse como un factor desencadenante de las dinámicas de transformación necesarias para el proyecto profesional, institucional y de la nación.

Así, en las Políticas Públicas y la Educación superior, el modo de proceder responde al modelo económico y político de una sociedad históricamente determinada, en la cual la libertad individual y la movilidad social, basada en el trabajo y la cultura, se inscriben en la esfera del bienestar.

En tal sentido y en acuerdo con Cárdenas Zorro (2011), se puede afirmar que las fuerzas modernizadoras impulsan, idealmente, el trabajo generador de riqueza, la valoración del tiempo, la ética individual con responsabilidad social y el conocimiento aplicado al hacer; apoyados en un sistema escolar liderado por la Educación superior cuyo desempeño y atributo propician confianza y palian la incertidumbre ciudadana.

Vista así, la educación superior debería desencadenar, a través del Personal Docente y de Investigación, la transformación necesaria para el proyecto profesional, institucional y de la nación.

Actualmente, la sociedad del conocimiento, a diferencia de la sociedad industrial, en la cual la creación de la riqueza descansa en el capital y el trabajo, crea el valor por la aplicación del conocimiento al trabajo expresado en términos de productividad e innovación. El conocimiento realiza así, un cambio en su significado, al pasar, de ser considerado como un bien privado, a considerarse como un bien público. La presente afirmación se apoya, en general, en autores como

Sveiby, 1999 (citado en Rojas Rivero, 2000) que denomina a este nuevo tiempo la "Era del Conocimiento" y sostiene que,

El nuevo entorno que los gerentes deberán enfrentar en el futuro ha sido elocuentemente descrito por muchos autores, ellos han delineado una nueva era, edad o sociedad; Toffler, (1990) que la denomina la Tercera Ola, Sociedad de la Información; Masuda, (1980), Sociedad del Conocimiento o Post Capitalista (Drucker, 1993); la Era Virtual (Rheingold, 1993), Era del Conocimiento (Savage, 1995) caracterizado por la Máquina Inteligente (Zuboff, 1988) y la Edad de la Sinrazón (Handy, 1990) (p. 2).

De esta manera, las políticas Públicas y la Educación superior en el marco de la sociedad del conocimiento, cuya riqueza estriba en la cuantía de éste, aplicado al trabajo como un capital intelectual de alto valor, presenta unos ejes de tensión que distinguen, por una parte, la transmisión de conocimientos y por la otra, el desarrollo de actividades de descubrimiento, de creación y de innovación.

Así lo expresa González Moena, 1997 (referido en Bernal, 2006), cuando señala que el fundamento científico moderno comienza por pensar en el mundo como “una realidad compleja, paradójica, cambiante, con orden y desorden, con aciertos y frustraciones, etc.” (p. 46), de esta forma, en la ciencia “se habla de lo poli o multidisciplinario, interdisciplinario y transdisciplinario” (p. 47), lo cual representa una nueva cosmovisión basada en la integralidad.

Siendo consistente con lo anterior, la formación y la producción de conocimiento giran en torno a objetos de estudio complejos, cuyo abordaje exige de varias disciplinas para comprender las situaciones; así como de la construcción de saberes contextualizados.

En el caso que ocupa al presente trabajo investigativo, como lo es el Desarrollo de la Carrera Docente en la Universidad Central de Venezuela, es conveniente comprender que, en una sociedad con una nueva cosmovisión integradora de las múltiples actividades docentes y de investigación, el reconocimiento de credenciales académicas y méritos de este personal es relevante, por cuanto es sobre la base del proceso científico de la educación superior que se ha aportado de manera determinante al impulso sostenible de la socioeconomía a nivel mundial, regional y local, mediante sus contribuciones en los ámbitos de la ciencia y la tecnología. No obstante, además de las universidades, también las grandes corporaciones supranacionales.

En este sentido, se considera apropiado referir la disertación que hace el Profesor Gómez, de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ), en **EntornoEmpresarial.com** del 1 de octubre de 2010, al referirse a las afirmaciones de Alain Peyrefitte, miembro de la Academia Francesa y de la de ciencias Morales y Políticas de Francia, sobre el papel del Docente Investigador, alegando que este:

Ejerció la transmisión formal del conocimiento generado en las universidades sobre la base de la investigación, la docencia y la extensión o divulgación del avance científico y tecnológico generado por el trabajo de los docentes universitarios en los Institutos de Investigación y de Extensión de las universidades. (párr. 2)

Todo esto ha sido y es posible, debido a que la dinámica de la labor universitaria exige actitudes que deriven en bondad hacia la docencia y la investigación, que son sus funciones básicas, junto a la extensión. En tal sentido, un profesor investigador debe tener cualidades para afrontar y mejorar estas ocupaciones y por ello, los lineamientos de acción deliberados para el propósito de generar los insumos necesarios para el desarrollo de la nación, deben tender, entre otros aspectos, a impulsar y mantener el Desarrollo de la Carrera Académica.

El interés del actual trabajo de investigación se corresponde con el ámbito de la Universidad Central de Venezuela, específicamente en lo referido al escalafón docente, en correspondencia con las credenciales académicas y méritos, en el marco de una Política Coyuntural como una medida transitoria, excepcional y por una sola vez, como lo fue la Resolución N° 311, aprobada por el Consejo Universitario de la UCV en fecha 12 de junio de 2013.

Esto implica que al profesional que busca ingresar a la universidad, se le exige una buena preparación académica en el área disciplinar de su competencia, preferiblemente con Postgrado y presentar un Concurso de Oposición, en el cual se le evalúa su conocimiento en el área temática, su capacitación pedagógica y sus actitudes para la investigación. Una vez aprobado, ingresa en el escalafón correspondiente, que comprende cinco instancias académicas: Instructor, Asistente, Agregado, Asociado y Titular.

Sobre la base de lo anterior, el Reglamento del Personal Docente y de Investigación (2011), confirma, la exigencia predicha. Así se tiene que en el Capítulo II, del Ingreso de los Miembros del Personal Docente y de Investigación, Sección I, del Ingreso:

Artículo 2. El ingreso como miembro ordinario del personal docente y de investigación de la Universidad Central de Venezuela sólo puede efectuarse por concurso, por incorporación de miembros del personal ordinario de otras Universidades o por reincorporación de profesores que hubieran dejado de ser miembros del personal ordinario de la Universidad Central de Venezuela. Los miembros del personal ordinario de otras Universidades que se incorporen a la Universidad Central de Venezuela deberán entregar constancia certificada de que ingresaron por concurso de oposición en su Universidad de origen y que han ascendido por la vía de Trabajo de Ascenso prevista en la Ley de Universidades (p. 4).

Al respecto, el presente trabajo de investigación se ocupa del ingreso de profesores que, previamente contratados por la UCV concursaron en Oposición en una categoría inferior a sus credenciales académicas y méritos. En este sentido, es pertinente señalar los requisitos necesarios para poder inscribirse en los mismos, los cuales, en líneas generales, son la idoneidad moral, cívica y científica; el título de Cuarto Nivel, ser licenciado, magíster y/o doctor. (Artículo N° 11 del Reglamento del Personal Docente y de Investigación de la UCV, 2011: 6).

Luego del cumplimiento de estos requisitos, el Personal Docente y de Investigación de la UCV, se ubica en una clasificación de acuerdo con sus credenciales académicas, méritos y años de servicio, tal como reza en la Sección II, de los Ascensos en el Escalafón Universitario, en su artículo N° 75, (p. 18), en concordancia con el artículo N° 89 de la Ley de Universidades (sancionada en 1958 y reformulada como una nueva ley en 1970).

Para ascender en el escalafón docente universitario, será necesario presentar, a la consideración de un jurado, un trabajo de investigación y haber cumplido una permanencia en cada categoría: dos años para ascender de instructor a asistente, y de allí en adelante cuatro años en cada jerarquía, para poder continuar a la superior instancia, según lo contempla el artículo 94, de la Ley de Universidades, (1970), con la excepción del paso de asociado a titular, para lo cual necesita cinco años de permanencia y además tener el título de Doctor (artículo 96), este último requisito es necesario para ascender a los dos últimos niveles del escalafón universitario. En resumen, son quince años, como mínimo, de docencia y cuatro trabajos de investigación para lograr la máxima categoría.

Entendido lo anterior como un proceso comprometido que tiene que ver con el desarrollo de la investigación, la docencia, la extensión y la gestión, se precisa, por interés de la presente investigación, estar al tanto de la medida y oportunidad de su ocurrencia en la Universidad Central

de Venezuela; y en tal sentido, interesa conocer la composición de este Personal Docente y de Investigación, beneficiario de la Resolución N° 311, siendo 265, el total de profesores aspirantes que ingresaron en escalafón inferior a sus credenciales académicas y méritos. (Fuente: Comisión Clasificadora Central, de la UCV, 2014. Informe Final: Aspirantes a Reubicación en Categoría Superior, de acuerdo con lo establecido en la Resolución N° 311).

Esto último, debido a que las autoridades universitarias alegaron falta de presupuesto, de acuerdo con el segundo considerando de la Resolución N° 311, lo que ocasionó, entre otras cosas, la apertura de Concursos de Oposición en el escalafón de instructor y no en aquellos de grado superior, con un impacto que afectó el desarrollo de su carrera académica, calidad de vida y remuneración del profesor aspirante, que debió ingresar en una categoría superior de acuerdo con sus credenciales académicas y méritos.

Esta forma de ingreso, es un comportamiento excepcional, pues en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), se establece como única forma, el concurso público y que el ascenso estará sometido a métodos científicos basados en el sistema de méritos (artículo 146), lo cual está en concordancia con el artículo 103 del Reglamento del Personal Docente y de Investigación de la UCV (2011), que reza,

El Consejo de Facultad, a solicitud del Consejo de Escuela, Consejo Técnico de Instituto o equivalente, proveerá los cargos de suplentes, cumpliendo para ello las formalidades establecidas en este reglamento.

El Consejo de Facultad hará conocer, mediante los medios ordinarios de publicidad, la necesidad de proveer el cargo, a fin de que los interesados presenten ante el mismo sus solicitudes y credenciales de mérito y, en razón de éstas, seleccionará al más adecuado. Si el Consejo de Escuela, Consejo Técnico de Instituto o equivalente, estimará que la no provisión inmediata del cargo acarrea graves daños a las tareas docentes o de investigación, podrá solicitar al Consejo de Facultad la autorización para la designación de una persona para ocuparlo, hasta tanto se cumpla con lo anteriormente pautado (p. 24)

En el protocolo de Ingreso a la Carrera Académica en la UCV, se indica, según la Ley de Universidades (1970), en la Sección X, del Personal Docente y de Investigación, en su artículo 89 que “Los miembros Ordinarios del personal docente y de investigación se ubicarán y ascenderán

en el escalafón de acuerdo con sus credenciales o méritos científicos y sus años de servicio”. (p. 18)

A los efectos de prever, que al ingresar el Personal Docente y de Investigación, su estatus no esté en concordancia con sus credenciales académicas y méritos, en el artículo 90 de la Ley de Universidades (1970), se establece que “Todo miembro del personal docente y de investigación tiene el derecho de solicitar ante el Consejo Universitario que se reconsidere su clasificación en el escalafón correspondiente”. (p. 19). Este artículo, fundamenta a la Resolución N° 311 a fin de enmendar aquellos casos en los cuales, el Personal Docente y de Investigación de la UCV no haya ingresado en el escalafón correspondiente.

Queda claro, según la Ley de Universidades (1970), en el artículo 91 que,

Toda persona que se inicie en la docencia o en la investigación lo hará como Instructor, a menos que por sus méritos profesionales, docentes o científicos, pueda ser ubicado en una jerarquía superior por el Consejo de la respectiva Facultad, conforme con el Reglamento respectivo. En este caso se informará al personal de jerarquía inferior, el cual podrá exigir que la posición se provea por concurso (p. 19)

Los artículos previamente citados, tanto de la Constitución de 1999, como de la Ley de Universidades de 1970, del Reglamento del Personal Docente y de Investigación de la UCV (2011) y de la Resolución N° 311 de (2013), forman parte del cuerpo de legal de la forma en que ingresa el Personal Docente y de Investigación de la UCV, como miembro del Sistema de Universidades Públicas, nacionales y Autónomas de Venezuela.

Es preciso resaltar que, en la Educación superior, la investigación en la ciencia y la formación de académicos e investigadores representa el mayor legado de la modernidad, de acuerdo con lo afirmado por Alain Peyrefitte citado por el profesor Gómez, en páginas precedentes. Por ello, las interacciones institucionales con la sociedad, con el mundo, con los pares científicos, así como el reconocimiento y la legitimidad social, son condiciones básicas para su acreditación, supervivencia y sostenibilidad.

En este sentido, la Resolución N° 311, fue la Política Coyuntural implementada por el Consejo Universitario de la UCV, con la finalidad de resolver lo establecido en el artículo 90 de la Ley de Universidades (1970), pretendiendo sincronizar la clasificación del Personal Docente y de Investigación de dicha institución, haciendo justicia a los méritos académicos de aquellos

profesores que para el momento de su acceso el Concurso de Oposición se le apertura en escalafón inferior, esperando, con su implementación, compensar las relaciones entre profesionalización, especialización e investigación y por supuesto, una mejor remuneración para su desarrollo académico.

Dicha orientación resulta significativa para poder determinar la vigencia del marco legal, reglamentario y resolutivo del desarrollo de la carrera académica, del Personal Docente y de Investigación de la UCV y así, sean legitimadas por la importancia que reviste la capacidad de producir conocimiento nuevo y de fomentar, mantener y garantizar la existencia de grupos de investigación; lo cual, en una situación ideal, requiere de una universidad con un alto número de docentes de dedicación exclusiva y tiempo completo, cuya formación académica sea a nivel de maestría y doctorado; donde se ofrezcan programas académicos avanzados y publicaciones periódicas de circulación nacional e internacional con sistemas de evaluación, estímulos, remuneración favorable, en correspondencia con su productividad en el área de la investigación, la docencia, la extensión y la gestión académica que son los fines de la universidad, en concordancia con lo establecido en la vigente Ley de Universidades y sólidas conexiones a redes académicas internacionales, que tenga como propósito central la institucionalización del desarrollo de la carrera académica.

Esta reflexión, conjuntamente con el artículo N° 1 de la Ley de Universidades (1970), en la cual se establece su finalidad “... una comunidad de intereses espirituales que reúne a profesores y estudiantes en la tarea de buscar la verdad y afianzar los valores trascendentales del hombre” (p. 1), la pone en contexto desde la perspectiva de la modernidad y la globalización, y como referente de contemporaneidad; escenarios imprescindibles en la vía de tomar una definición estratégica para la modernización de ésta, en el marco de sus futuras políticas públicas; es por ello, necesario contar con lineamientos de acción para el Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la UCV; para lo cual, es que se pretende analizar el impacto de la Resolución N° 311 como política coyuntural, única, por cuanto es una sola vez, con el objeto de redefinir el ingreso a la Carrera Docente de acuerdo con las credenciales académicas y méritos.

El progreso del presente estudio, exige el análisis de las políticas institucionales, las cuales constituyen aspectos elementales de la dirección estratégica que pueden haber asumido las

instituciones universitarias, en especial la UCV, en el campo del desarrollo de la carrera académica del Reglamento del Personal Docente y de Investigación, establecidos en la ley de universidades (1970) y el Reglamento del Personal Docente y de Investigación de la UCV (2011).

Estructurado este marco legal, la UCV ha definido, en principio, las grandes líneas de acción de desarrollo académico, las cuales, pudo o no aplicar conforme a las normas establecidas.

Llegado a este punto, el Consejo Universitario de la UCV para el año 2013 se planteó, en cuanto a uno de los aspectos de la política institucional de desarrollo académico (como lo es el ingreso), que pudiera existir un conjunto del Personal Docente y de Investigación que en su momento no ingresó en la categoría correspondiente a sus credenciales académicas y méritos. Asimismo, consideró la necesidad de establecer y aplicar una norma transitoria que reubicara a dicho personal en el escalafón docente.

Ello, en aras de solventar las presuntas situaciones de falta de justicia y equidad que pudieron darse al momento de su entrada como personal ordinario. Esta situación, llevó a las autoridades a sancionar la Resolución N° 311 (2013).

Para la mejor comprensión de cuál fue el propósito fundamental de dicha política coyuntural se presentan a continuación los artículos 1, 2 y 3 de la Resolución mencionada:

Artículo 1. Establecer mediante la presente resolución una medida transitoria, excepcional y por una sola vez, que permita la reubicación en el escalafón a aquellos profesores que, habiendo sido previamente contratados por la UCV, para el momento que concursaron en oposición para optar a la categoría de Instructor poseían credenciales y méritos suficientes para haber concursado en una categoría superior (p. 1)

Artículo 2. Considerar solicitudes de reubicación a Profesores Asistentes que, habiendo sido previamente contratados por la UCV, concursaron en oposición para optar a un cargo en categoría de instructor teniendo, para el momento del concurso credenciales y méritos para optar a una categoría superior. En este caso la reubicación sería a nivel de Profesor (p.2)

Artículo 3. Considerar solicitudes de reubicación a Profesores Asistentes que, habiendo sido previamente contratados por la UCV, concursaron en oposición para optar a un cargo en categoría de instructor teniendo, para el momento del concurso, credencial y mérito para optar a una categoría superior. En este caso la reubicación sería a nivel de Profesor Agregado (p.2)

En razón de las argumentaciones anteriores la presente investigación, tiene como propósito fundamental analizar el impacto de la Resolución N° 311 como Política Coyuntural de Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la UCV y si esta política resultó beneficiosa, abriendo la posibilidad de establecer una política de ingreso en categoría superior a instructor, de acuerdo con las credenciales académicas y méritos del Personal Docente y de Investigación de la UCV y en correspondencia estricta con el Reglamento precitado.

En tal sentido, hay tres interrogantes que orientan la perspectiva de análisis del impacto de la Política Coyuntural de Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la UCV:

1. ¿Qué aspectos determinan la importancia estratégica de la Resolución N° 311 como Política coyuntural de Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la Universidad Central de Venezuela?
2. ¿Si efectivamente la Resolución N° 311 como Política coyuntural de Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la UCV logró favorecer el ingreso en el escalafón docente solicitado al Personal de la Facultad de Humanidades y Educación?
3. ¿Cuáles serían las posibles recomendaciones para optimizar el Sistema de Ingreso, Ascenso y Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la Universidad Central de Venezuela, en correspondencia con sus méritos académicos?

Ya definidas las líneas de acción problemáticas del presente estudio, ahora corresponde establecer las bases de justificación e importancia del proceso investigativo.

Justificación e Importancia de la Investigación

En toda sociedad es de vital importancia la política educativa y particularmente la universitaria, por su impacto en el desarrollo sostenible y por su significación en el logro del progreso y avance tecnológico, como consecuencia de la generación de nuevos conocimientos, y por el aporte a la solución de los problemas que se presentan en los entornos societales.

Así, en el caso venezolano la política de la educación superior, dada su complejidad, reúne, como rezan los artículos N^{ros}. 1, 2, 3 y 4 de la Ley de Universidades (1970); inclinación espiritual, búsqueda de la verdad con rigurosidad científica, valores trascendentales, servicio indeclinable a los intereses de la nación; creación, asimilación y difusión de los saberes para el desarrollo y el progreso; espíritu democrático, de justicia social y solidaridad, y corrientes de pensamiento universal.

Por ello, sin menoscabo de los múltiples factores que en este subsistema se dan, interesa a la presente investigación, la incidencia de la necesidad de un Personal Docente y de Investigación de la UCV que esté clasificado en el escalafón docente correspondiente de acuerdo con sus credenciales académicas y méritos, a fin de dar su contribución en los espacios de intercambio de funciones y conocimiento.

El valor que representa la política de la educación superior, es que no se limita a cambiar ideas o responder a los deseos de los actores del complejo social, sino que también, desde su capacidad de generar conocimiento, reflexión, valores y crítica, opera sobre las restricciones en el marco en el cual estos se desarrollan, proporcionando cambios en los modos de ejecución e impulsando nuevas relaciones entre el Estado y la sociedad, tal como se infiere de los artículos referidos.

De tal modo, a las políticas educativas universitarias deben sumárseles la consolidación de un modelo de Desarrollo de la Carrera Docente y de Investigación, que estimule la gestión política de la misma y para ello, el ingreso, ascenso y permanencia de los docentes debe ser atendido en justicia con las credenciales académicas y méritos que estos posean.

En tal sentido, se tienen organismos multilaterales que se han ocupado de amplios aspectos del Desarrollo de la Carrera Académica Docente.

Tal es el caso de la *United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization*² (UNESCO), que mediante su Conferencia General, convocó en 1991, a una Comisión Internacional para reflexionar sobre la educación y el aprendizaje en el siglo XXI, establecida oficialmente en 1993 y presidida por Jacques Delors, quien presentó en 1996 su informe “La educación encierra

² Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

un tesoro”, en el señala que ante el marco prospectivo dominado por la globalización, existe la necesidad de aplicar estrategias de reforma, que permitan edificar un futuro común en la cual la educación, sea un instrumento para que la humanidad pueda progresar hacia los ideales de paz, libertad y justicia social.

Entre las estrategias de reforma señala la importancia del papel que cumplen los profesores como agentes de cambio en este proceso; hace referencia a la necesidad de mejorar su formación, sus condiciones de trabajo y de situación social, considerando de antemano que si los docentes poseen la competencia y la motivación requeridas, podrán responder a lo que de ellos se espera.

Por su parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE (1997), señala la necesidad de que la educación, la tecnología y la ciencia, funcionen con la máxima calidad y eficiencia para poder producir una sociedad basada en los principios fundamentales de democracia, competitividad, bienestar colectivo e igualdad social.

Con el objetivo fundamental de evidenciar en qué medida, el sistema educativo, responde a las necesidades de la economía y de la sociedad actual, contribuye al desarrollo económico y el progreso social, esta organización realizó los Exámenes de las Políticas Nacionales de Educación (1997), en cuyo informe establece la importancia de la superación del personal académico, como condición fundamental para mejorar la calidad de la enseñanza. Enfatiza el requerimiento de nuevas políticas de reclutamiento, de perfeccionamiento y de desempeño profesional, y la necesidad de un marco nacional referente a las políticas de personal, que permita promover la movilidad docente en, y, entre las instituciones. Como líneas de acción, sugiere mejorar los mecanismos de selección docente, reservando, dentro de lo posible, las contrataciones a personas que posean un doctorado, o que hayan obtenido una maestría, y estén actualmente preparando un doctorado.

En tal sentido, la elaboración del análisis del Impacto de la Política Coyuntural de Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación, de la UCV y sus objetivos, medirán los cambios, bondades, oportunidades y fallas ocurridas durante su implementación y ejecución. Por ello, el presente trabajo de investigación se inclina por proveer información y

contribuir a la formulación de Políticas de Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la UCV.

A tal efecto, importa conocer el cumplimiento de los objetivos propuestos en la Resolución N° 311, como Política Coyuntural de Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación, de la UCV, si los cambios generados han sido positivos, si es conveniente modificar el Reglamento del Personal Docente y de Investigación, de la UCV (2011), para contribuir a una carrera docente, más atractiva y competitiva, cuando cada día hay, como consecuencia de la actual situación país, fuga del talento humano hacia el exterior.

El interés por desarrollar el tema de indagación planteado, se debe a la preocupación profesional de que las autoridades universitarias esgrimen razones presupuestarias para la no apertura de Concursos de Oposición, en los escalafones superiores al de Instructor. Interesa entonces a la comunidad académica, la contribución de la presente investigación para conocer, si esta medida transitoria y excepcional, cumplió con la reclasificación del Personal Docente y de Investigación de la UCV, cómo se llevó a cabo la experiencia y cuál es la visión que tienen los distintos actores, como lo son los vinculados al diseño de políticas de Desarrollo de la Carrera Académica y el Personal Docente y de Investigación de la UCV y los profesores beneficiarios por esta Resolución aprobada por el Consejo Universitario de la UCV (2013).

Aunque se está consciente de que el presente estudio, como toda investigación que reduce sus campos de trabajo, forma parte de una mayor complejidad, se cree que sus posibles contribuciones se puedan resumir en los siguientes aspectos:

- ☐ La necesidad de establecer una política estructural con precisión para el ingreso del Personal Docente y de Investigación de la UCV, a través de los Concursos de Oposición en categoría superior de acuerdo con las credenciales académicas y méritos de los aspirantes.
- ☐ Provee de bases empíricas para futuros estudios respecto al Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación.
- ☐ Constituirse en un enriquecimiento a la formulación de políticas de la educación superior en materia de Desarrollo de la Carrera Académica.

- Desde el punto de vista documental: en el análisis y síntesis de los instrumentos legales que conforman la Política Coyuntural de Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación (Resolución N° 311).
- Desde el punto de vista metodológico: en un aporte al sistematizar la formulación, implementación e Impacto de la Política Coyuntural del Desarrollo de la Carrera del Personal Docente y de Investigación. (Resolución N° 311).

Estos insumos permitirán la construcción de la información de acuerdo con lo expresado por Mondragón (2002), pues el dato no solo hace referencia a la cantidad sino a los antecedentes necesarios para que se transformen en conocimiento. Por tanto, es significativo diseñar los indicadores de impacto de la Resolución N° 311 como Política Coyuntural de Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la UCV. En este sentido, la autora señala que los mismos constituyen herramientas para clarificar y definir, de forma más precisa, objetivos e impactos y que los mismos, deben ser diseñados para contar con un estándar contra el cual evaluar, estimar o demostrar el progreso con respecto a metas establecidas, así mismo, una vez elaborado el conocimiento, facilitan estudiar dónde se está y hacia dónde se dirige en relación con determinados fines.

Objetivos de la Investigación

A continuación se presentan los objetivos de la investigación, que son un aspecto medular de “lo que se desea indagar y conocer (Arias, 2006: 37). Ellos, son derivados de las interrogantes producto de la labor investigativa de la situación definida como problemática y constituyen los logros alcanzados por esta investigación. Lo que significa que los mismos son, la búsqueda de respuestas que le dieron direccionalidad a la presente investigación.

Objetivo General

Analizar el impacto de la Resolución N° 311 como Política Coyuntural de Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la Universidad Central de Venezuela.

Objetivos Específicos.

- ☐ Determinar la importancia estratégica que tuvo la Resolución N° 311 como Política Coyuntural de Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la Universidad Central de Venezuela.
- ☐ Establecer si los beneficiarios de la Resolución N° 311, de la Facultad de Humanidades y Educación, ingresaron en el escalafón docente correspondiente de acuerdo con el espíritu y propósito de dicha Resolución.
- ☐ Proponer un conjunto de recomendaciones para optimizar el Sistema de Ingreso, Ascenso y Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación, de la Universidad Central de Venezuela en correspondencia con sus méritos académicos.

**“La filosofía del aula en una generación será
la filosofía del gobierno en la siguiente.”**

Abraham Lincoln



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

En este apartado se presentan los aspectos teórico conceptuales de referencia, a través de la descripción y análisis de los antecedentes, y teorías y nociones vinculantes al tema en estudio, lo que permitió el abordaje de las políticas educativas universitarias, específicamente aquellas relacionadas con el protocolo de ingreso, escalafón docente, dedicación, promoción y desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la UCV, de acuerdo con las credenciales académicas y méritos, conforme al marco legal y reglamentario de la misma, analizado en las bases legales de la investigación en este acápite

Antecedentes de la Investigación

En esta sección se realizó una breve descripción de artículos, libros e investigaciones relacionadas con las políticas públicas y la Educación superior, en cuanto a sistema de ingreso, escalafón docente, dedicación, promoción y Desarrollo Académico del Personal Docente y de Investigación, para “dar al lector toda la información posible acerca de las investigaciones que se han realizado tanto a nivel nacional como internacional sobre el problema que se pretende investigar” (Ramírez, 1999: 61). Considerando, “trabajos y tesis de grado, trabajos de asensos,

artículos e informes científicos” (Arias, 2006: 106), en el entendido de revistas académicas que dan cuenta de investigaciones realizadas.

Se resaltan algunas características principales de cada investigación, como objetivo, metodología y conclusiones. Destacándose además, la vinculación con el presente estudio y los aportes teóricos, metodológicos y bibliográficos que se derivaron de la examinación documental, en correspondencia con las tres variables de estudio: (a) Importancia Estratégica Institucional de la Resolución N° 311, (b) Política de Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación y (3) Marco Legal de la Carrera Académica e ingreso.

Para efectos de esta investigación se exponen los estudios siguientes:

A nivel nacional, en la Revista Areté (UCV), Marín Díaz (2018), en su investigación posdoctoral en la Universidad Central de Venezuela, sobre el *“Desarrollo Académico del Personal Docente y de Investigación de la Universidad Central de Venezuela. Período 2007-2015”*, se planteó como objetivo general sistematizar y analizar la información sobre el desarrollo académico, logrado por el Personal Docente y de Investigación desde el año 2007 hasta el 2015, con el fin de examinar lo alcanzado por este, asociado a los indicadores de presentación de concursos de oposición y ascensos en el escalafón universitario, principalmente.

Para dar respuesta al objetivo, el profesor Marín se fundamentó en la investigación documental, de corte inductivo, en correspondencia con el enfoque metodológico cuantitativo, de nivel descriptivo.

Los hallazgos concluyen que, a pesar de la crisis y dificultades de la Venezuela de hoy, se evidenció desarrollo en la carrera académica del talento docente de la UCV. Sin embargo, también se constató la necesidad de mejorar la política institucional de los Concursos de Oposición, que se aprueban y convocan fundamentalmente en la categoría de Instructor, sin tomar en cuenta las credenciales académicas y de mérito de los aspirantes (Marín Díaz, 2018: 143).

El estudio realizado contribuye a la presente investigación de manera directa en los aspectos bibliográficos, teórico-conceptuales, metodológicos y de datos, por estudiarse la población de la cual, el presente trabajo extrae una población beneficiaria, con la finalidad de medir el impacto de la Resolución N° 311 en el Desarrollo de la Carrera Académica del talento

humano de la UCV. Adicionalmente, permite el análisis y desarrollo de recomendaciones, como tercer objetivo en esta investigación.

El siguiente antecedente fue el estudio realizado por Rodríguez Vieira (2018). Presentó su tesis doctoral en la universidad Yacambú para optar al título de doctor en Gerencia, con el trabajo titulado *“Gestión en la Formación del Docente Instructor Universitario: Teoría-Praxis de sus actores sociales”*, en el que se planteó indagar e interpretar sentidos y significados sobre la gestión en la formación del Docente Instructor universitario, a través del acompañamiento pedagógico desde las voces y haceres de sus actores sociales, como elemento fundante de la teoría y la praxis, siguiendo el método fenomenológico-hermenéutico.

Como informantes claves seleccionó ocho actores sociales, utilizando la observación participante y la entrevista en profundidad.

Entre sus hallazgos se encuentran la ausencia formativa en los procesos pedagógicos, poca comunicación, escasa participación, desconocimiento de procesos administrativos, inequidad entre pares, distancia geográfica, carencia de recursos presupuestarios y limitada supervisión, concluyendo en una “aproximación teórica sobre la gestión en la formación del Docente Instructor universitario, sustentada en la multidimensionalidad del accionar docente en la comprensión de las estructuras que subyacen de la realidad compleja y a su vez el deslinde de modelos mentales arraigados, que se han de superar en esa nueva forma social de pensar y actuar del colectivo universitario” (p.357).

El presente estudio contribuye a esta investigación por cuanto permitió examinar el comportamiento de la gestión académica en la UCV en torno al desarrollo académico de su personal, permitió además elementos considerados en las bases teóricas y la consulta de referencias bibliográficas de interés.

El trabajo de investigación realizado por el profesor Afonso Castilla (2017), *“Reflexiones sobre la Precarización del Trabajo del Personal Docente y de Investigación y su Impacto Académico en la Universidad Central de Venezuela”*, tuvo como propósito “Examinar el proceso de precarización de las condiciones laborales del personal docente y de investigación, de la Universidad Central de Venezuela y su impacto académico”, aplicando una metodología de diseño mixto. El estudio documental fue complementado con una investigación de campo, desde una

perspectiva cualitativa, realizando entrevistas focalizadas a informantes claves en la gestión del Vicerrectorado Académico de la UCV.

El estudio concluye que existen tres elementos principales que impactan a la academia y son las bajas remuneraciones del Personal Docente y de Investigación de la UCV, la descapitalización del recurso docente, producto de remuneraciones insuficientes y precarias condiciones de desarrollo de la carrera docente y la merma de la plantilla profesoral.

Esta investigación, contribuye al presente estudio en los aspectos teóricos-conceptuales e históricos, por cuanto desarrolla de manera secuencial el proceso de deterioro que sufre el Personal Docente y de Investigación de la UCV y su impacto en la academia.

Por otra parte, en la revista Anuario de la Universidad de Carabobo, la profesora de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo, Uzcategui Amare (2013), en su investigación sobre las *“Contrataciones a tiempo determinado como expresión de la flexibilización, en el ámbito docente universitario (Caso: Universidad de Carabobo)”*, se planteó “evaluar la contratación docente en el sector universitario nacional autónomo, y vincularlo con la expresión de la flexibilización de las formas de contratación utilizadas, y la generación y mantenimiento de puestos de empleo en las instituciones de educación superior”. (p. 11).

Para ello, utilizó una metodología de diseño documental de tipo transeccional descriptivo; las unidades de información estudiadas, estuvo conformada por un grupo de docentes contratados en las diferentes Facultades de la Universidad de Carabobo, desde el año 1990 hasta el año 2013, y que se dividen en contratados por credenciales y contratados por servicios docentes.

Al respecto de dicha investigación, la autora concluyó que el problema de la contratación docente es de vieja data y está vinculado al aumento de matrícula estudiantil, insuficiencia presupuestaria para realizar los Concursos de Oposición de manera oportuna, estos no se ajustan a las realidades existentes, la metodología de estos y el baremo aplicado ha castigado la experiencia y la antigüedad acumulada de los docentes contratados que participan en los mismos.

La vinculación de esta investigación con el presente estudio, es la situación que se presentó en la Universidad de Carabobo respecto a la necesidad de regularizar la relación jurídica de su personal docente, en correspondencia con los requerimientos de dicha institución y el marco legal

y de la cual, como respuesta, el Consejo Universitario de la Universidad de Carabobo emitió la Gaceta Oficial Extraordinaria de la Universidad de Carabobo N° 553 de fecha 22 de mayo de 2013, que trata de la “Normativa para el régimen transitorio del concurso de oposición para el ingreso de los docentes contratados por credenciales y servicios docentes de la Universidad de Carabobo.

Estas apreciaciones de la investigadora de la Universidad de Carabobo, se encuentra en correspondencia igualmente, con la Resolución N° 311 de fecha 12 de junio de 2013, emitida por el Consejo Universitario de la Universidad Central de Venezuela.

La investigación es de utilidad para este trabajo ya que permitió revisar, tal como lo señala la autora, las figuras utilizadas en el ámbito docente universitario, para reevaluar su implementación, los sujetos que intervienen en el problema, el impacto intra y extrauniversitario, las políticas públicas aplicadas, el fundamento constitucional, legal y reglamentario que impera y las consecuencias que se producen. Siendo relevante destacar que el mayor aporte está relacionado con el marco metodológico, ya que en el presente estudio el diseño es de campo con apoyo documental, de tipo transeccional.

Por otra parte, en la revista ciencia y tecnología de la Universidad de los Andes, los ingenieros en sistemas de la Universidad de Los Andes, Ramírez y Chourio (2009) en su estudio, *“Modelo de Ascensos Profesorales. Caso de estudio: Departamento de Investigación de Operaciones de la Escuela de Ingeniería de Sistemas de la universidad de los Andes (EISULA)”*, se plantearon “Construir un modelo de simulación de la dinámica de los ascensos profesorales”, para establecer las variables y la estructura que relaciona los mismos. Esto, para estudiar el comportamiento de los distintos escenarios que se presentaban en el departamento antes mencionado. La metodología utilizada fue la propuesta desarrollada por Forrester (1961) y Sterman (2000) “Dinámica de Sistemas”. Sin embargo, los autores aclaran que este modelo se basa en las universidades norteamericanas cuya premisa es “asciendes o sales” y que no es comparable, en ese sentido, con las universidades venezolanas.

El modelo construido les permitió llegar a conclusiones predictivas, útiles para el diseño de políticas universitarias respecto al personal docente. Los resultados arrojaron que se prevé la disminución de la planta profesoral en los próximos años, lo que corresponde, entre otros elementos, a la tasa docente próxima a jubilarse. Esto conduce a la necesidad de diseñar una

política de sustitución, aunque ello no implica el crecimiento de la planta profesoral. En consecuencia, se afina que las medidas que se deben adoptar son incremento de los ingresos al departamento, así como a los docentes altamente calificados producto del ascenso académico en las categorías de mayor rango.

El trabajo de investigación referido es de interés para el presente estudio por cuanto ilustra, a través de un modelo de simulación con datos tomados de la realidad, los aspectos que influyen en el retraso en los ascensos del personal docente, en el buen desenvolvimiento de una universidad respecto a la necesidad de contar con Personal Docente y de Investigación calificado para el vinculante aporte a la nación, y permitió además corroborar la importancia de prever situaciones para estar un paso adelante con políticas asertivas para el desarrollo de la carrera académica. Estableciendo para la presente investigación aportes teórico-conceptuales, bibliográficos y metodológicos.

Se tiene, además, que Sandoval (2003), en la revista Cuadernos del Centro del Desarrollo (CENDES) de la Universidad Central de Venezuela, desarrolló una investigación titulada: *La Profesión Académica en Venezuela: de los «Catedráticos» a los Profesores Universitarios*, con el objetivo de obtener “...un profundo conocimiento de cómo las transformaciones económicas habían afectado a la sociedad, y de cómo, a su vez, las fuerzas sociales estaban actuando sobre los esfuerzos orientados hacia el desarrollo económico”.

En dicho artículo, la autora, por medio del abordaje histórico contextual y de entrevistas a prestigiosos profesores, da cuenta de la concepción de la universidad, su papel en el proceso de construcción del país, su relación con el moderno Estado democrático, su visión de la carrera académica y del futuro de Venezuela, de algunos lineamientos en torno a las trayectorias académicas y los antecedentes socioculturales de esta profesión que comenzaba a perfilarse.

La metodología utilizada fue la cualitativa, “lo cual supuso tres aspectos que debían ser cubiertos: los sujetos, su selección y el análisis de las entrevistas realizadas” (párr. 1). En cuanto al primer y segundo elemento, se siguió el modelo Venelite, cuya muestra representativa estaba delimitada a la élite académica venezolana, por su prestigio, reconocimiento y participación en la toma de decisiones de su institución como profesores universitarios; con relación a la tercera cobertura, estableció tres momentos del análisis del contenido de las entrevistas: la primera

lectura de las entrevistas, determinando aspectos relacionados con el tema universitario y otros aportes que fueran relevantes para el trabajo. El segundo momento con una batería de categorías que permitieron organizar el discurso del entrevistado, de acuerdo con ideas centrales, surgidas de la primera lectura: condiciones de ingreso como profesor universitario; la carrera académica; concepción de la docencia; la universidad; el Estado; la autonomía universitaria; la reforma universitaria; las relaciones de poder en la universidad; los estudiantes universitarios; las lealtades; el futuro del país. Finalmente, el tercer momento, fue la última lectura del material en la que se establecieron seis temas, su clasificación e interpretación: 1. Universidad; 2. Docencia; 3. Investigación; 4. Carrera académica; 5. Relaciones de poder; 6. El Estado y la universidad.

La confiabilidad fue producto del cotejo de la información obtenida a través de las entrevistas con documentos oficiales, producidos en el momento en el cual estas se realizaron, los análisis históricos y sociológicos, controlando así, la consistencia y veracidad de la información aportada.

Las conclusiones del estudio, desde el punto de vista de las élites académicas del momento histórico determinado, ofrecían una visión prospectiva de una educación superior que se encaminaba a la calidad puesto que la cantidad había sido superada con la democracia y era pues, la universidad, la institución modernizadora.

El estudio se vincula con la presente investigación por presentar elementos histórico-contextuales para la comprensión del Desarrollo de la Carrera académica Universitaria.

El principal aporte fue histórico-conceptual respecto a la concepción de la Carrera Académica Universitaria. Presentando para la autora del presente estudio una visión panorámica de las necesidades de cambio para ese momento y que aun se reflejan en la actualidad.

A nivel internacional, se tiene que la doctora Coppola (2012) en su trabajo para optar al título de doctor, en la Universidad Complutense de Madrid, titulado *“Las Políticas de Evaluación de la Función Docente Universitaria en el marco de la Evaluación Institucional: un estudio comparado entre Argentina, España y México”*, se planteó “el análisis comparativo de los procesos de evaluación de la función docente universitaria en Argentina, México y España en función de la exploración de las orientaciones de políticas universitarias que los sustentan” (p. 185). En tal sentido, utilizó una metodología de comparación entre países atendiendo a las

propiedades del fenómeno tales como a) su *carácter fenomenológico* como realidades concretas en los sistemas universitarios analizados; b) su *carácter plural* como lo fue la comparación de políticas y procesos de la función docente; su *homogeneidad -heterogeneidad* referido a que por un lado son objetos de estudio de la misma naturaleza, y por el otro, a sus expresiones diversas estableciendo semejanzas y diferencias; y d) su *globalidad* en cuanto a los elementos en común.

Como opción metodológica, se sustentó en el paradigma cualitativo con perspectiva comparativa de los tres países para comprender las políticas y procesos de la función docente utilizando fuentes de conocimiento para el análisis, reflexiones de grupos focales de discusión y entrevistas semi estructuradas a informantes claves. Las conclusiones, producto de la triangulación del análisis exploratorio y confirmatorio de las fuentes, entre otras, fue la de que el profesorado debería ser considerado como un sujeto colectivo e individual respetando su identidad, autonomía, complejidad de las actividades que desarrollan, el contexto, las particularidades de las instituciones en la que se encuentran insertos, los marcos regulatorios, las condiciones laborales y el reconocimiento de las credenciales académicas y méritos, lo que de acuerdo con la investigadora aporta una mayor credibilidad y claridad en la calidad profesional junto al impacto local, nacional y regional.

Este trabajo, de carácter cualitativo, a pesar de que la presente investigación es de enfoque cuantitativo, se relaciona con los objetivos e interrogantes de la investigación por cuanto, permitió a la investigadora del presente estudio configurar las múltiples dimensiones de las políticas de Desarrollo de la Carrera del Personal Docente y de Investigación, planteándose la reflexión del ejercicio de la autonomía docente y de investigación como una práctica flexible que haga más atractiva y competitiva la Carrera Docente. Así como, conocer el protocolo de ingreso a las universidades de Argentina, España y México, y cómo aplicar algunos indicadores que se plantea la autora. Resultando un aporte a la presente investigación desde el punto de vista teórico-conceptual y metodológico.

Sobre la base de los antecedentes analizados, la presente investigación se nutrió en la comprensión de las políticas universitarias con relación al desarrollo de la carrera académica del personal docente y de investigación. Se pudo ahondar en la complejidad de relaciones que se establecen entre los marcos regulatorios, las prácticas ejecutadas por las autoridades, las

implicaciones de estas acciones o inacciones en el talento humano universitario y el impacto que producen para el desarrollo profesional, institucional y de la nación. Quedando claro que, se precisa una gestión ética que vele por los intereses de la comunidad universitaria para el logro de su fin en sí misma.

Por otra parte, los antecedentes estudiados fueron importantes para la elaboración del marco teórico y metodológico de la presente investigación, permitiendo precisar los elementos de apoyo para la confección del sistema de variables en los que se sustenta el presente estudio.

Fundamentada en tales antecedentes y atendiendo a los sustentos de la presente investigación se desarrolla el marco teórico referencial.

Bases Teóricas del Proceso Investigativo

Desarrollo de las Perspectivas Teóricas de la Política Universitaria de Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente

Política y Políticas Públicas.

Existen diversas perspectivas que explican la relación entre Política y Políticas Públicas. De acuerdo con Franco y Lanzaro (2006), una de ellas considera que la Política explica a las Políticas Públicas, otra explica que las políticas públicas gozan de cierta autonomía relativa respecto a la política.

En la tesis de que la Política determina a las Políticas Públicas, de acuerdo con precitado autor, es necesario distinguir entre el régimen autoritario y el democrático pues cada uno presenta características distintas en cuanto a la aplicación de Políticas Públicas, unas son de carácter concentrado de la autoridad y otras de tendencia pluralista.

Lo cierto es que existe una interinfluencia entre estas, si se comparte que las decisiones políticas son legítimas en tanto reflejan la voluntad de los ciudadanos y las decisiones públicas favorecen el bienestar de la comunidad de la cual forman parte, como lo expresa Lahera (2004), cuando afirma que,

Tanto la política como las políticas públicas tienen que ver con el poder social, pero mientras la política es un concepto amplio, relativo al poder en general, las políticas públicas corresponden a soluciones específicas de cómo manejar los asuntos públicos. El idioma inglés recoge con claridad esta distinción utilizando los términos *politics* y *policy* (p. 73).

En esta orientación, Kauffer (2009) explica que,

Por la política, entendemos la lucha por el poder. Por lo tanto, cuando pretendemos estudiar la política en el sentido de *politics*, nuestros objetos de estudio son las fuerzas políticas, las elecciones, las instituciones gubernamentales y parlamentarias.

Por *policy*, que proponemos traducir por políticas públicas o por el término de política seguido de un adjetivo (social, agrícola, etcétera), hacemos referencia a la acción pública, al aspecto programático de la acción gubernamental (p. 2).

Como se ha podido comprender en los párrafos precedentes, la dicotomía de Política y las Políticas Públicas resultan importantes y tienen consecuencias en el contexto local, regional y global. Estos conceptos, basados en la observación de la realidad social, explican que el ejercicio del poder no puede olvidar la Política y fuera de ella, a las Políticas Públicas.

En todo caso, para efectos de la presente investigación, una Política Pública se debe corresponder con el objetivo político definido en forma democrática orientado por la excelencia de su resultado.

Se precisa entonces, por interés del presente trabajo de investigación, en relación con los objetivos planteados, profundizar sobre las Políticas Públicas, y para ello, es necesario comprender qué son, cómo se originan y cómo se instrumentan.

Qué son las Políticas Públicas.

Una vez que se ha visto la vinculación entre Política y Políticas Públicas se presenta un recorrido conceptual de diversos autores y en primer lugar, se revisará su origen etimológico que según Reyes (2009), es un anglicismo que proviene de *public policy*, traducido a la expresión política pública y que Graffe (2015) afirma, que esta diferenciación no ocurre en la lengua inglesa, pues para referirse a cada caso se emplea una palabra diferente: “*politics*” para el arte y la ciencia de gobernar; “*policy*” para el proceso que busca intervenir en las situaciones definidas como problemáticas.

En cuanto a su definición se tiene que Aguilar Villanueva (citado en Barreiro, Berro, Romano y Menéndez, 2013) la puntualiza en cuatro secciones:

Un conjunto (secuencia, sistema, ciclo) de acciones estructuradas de modo intencional y causal, que se orientan a realizar objetivos considerados de valor para la sociedad o resolver problemas cuya solución es considerada de interés o beneficio público; b) Acciones cuya intencionalidad y causalidad han sido definidas por la interlocución que ha tenido lugar entre el gobierno y los sectores de la ciudadanía; c) Acciones que han sido decididas por autoridades públicas legítimas; d) Acciones que son ejecutadas por actores gubernamentales o por éstos en asociación con actores sociales (económicos, civiles) y que dan origen o forman un patrón de comportamiento entre el gobierno y la sociedad. (p. 11)

Al desglosar la definición expuesta por el autor, se entiende que las políticas públicas, son decisiones que forman parte de un sistema racional, que tienen una intención que conlleva a acciones dirigidas a lograr la meta propuesta y que esto, ocurre en un espacio de interrelación entre el gobierno y la sociedad. Pudiéndose afirmar que estas, son entonces, un conjunto de decisiones convenidas en el marco de la Constitución, para derivar de ellas soluciones a las situaciones problemáticas.

Por otro lado, los autores Knoepfel, et al. (2007) afirman que una política pública se define como:

Una concatenación de decisiones o de acciones, intencionalmente coherentes, tomadas por diferentes actores, públicos y ocasionalmente privados -cuyos recursos, nexos institucionales e intereses varían- a fin de resolver de manera puntual un problema políticamente definido como colectivo. Este conjunto de decisiones y acciones da lugar a actos formales, con un grado de obligatoriedad variable, tendientes a modificar el comportamiento de grupos sociales que, se supone, originan el problema colectivo a resolver (grupos-objetivo), en el interés de grupos sociales que padecen los efectos negativos del problema en cuestión (beneficiarios finales). (p 12).

Se puede apreciar que los autores precitados, exponen un modelo de análisis de políticas públicas centrado en la conducta individual y colectiva, de los actores implicados en las diferentes etapas de una política pública.

Se postula, que el contenido y las características institucionales, de una acción pública son el resultado de las interacciones entre, las autoridades político-administrativas y, los grupos

sociales, que causan o que soportan los efectos negativos del problema colectivo, que la acción pública intenta resolver.

El “juego” de tales actores depende no sólo de sus intereses respectivos, sino también de los recursos (dinero, tiempo, consenso, organización, derecho, infraestructura, información, personal, fuerza, apoyo político) que logran explotar para defender sus posiciones, así como de las reglas institucionales que dan marco a la política.

Desde la perspectiva de las Ciencias Sociales y siguiendo a Thoenig (1997), se habla de lo que los gobiernos deciden realizar o no realizar refiriéndose a que,

La política pública se caracteriza por la atención que se presta en su estudio a un tema de gran importancia: el trabajo de las autoridades investidas de legitimidad pública o gubernamental. Dicho trabajo abarca múltiples aspectos, que van desde la definición y selección de prioridades de intervención hasta la toma de decisiones, su administración y evaluación. [...] El trabajo gubernamental se estudia lo mismo como productor de efectos y repercusiones en la sociedad que como proceso de actividad. (p. 19)

El autor establece que la noción de políticas públicas hace referencia a la disciplina que tiene por objeto de estudio la acción de las autoridades en el seno de la sociedad.

Entre los autores tradicionales se encuentra Lasswell, 1971 (citado en Aguilar Villanueva, 1996) quien considera que:

Si resumimos el desarrollo contemporáneo de las policy sciences, podemos definir las provisionalmente como ciencias interesadas en el conocimiento de decisión (knowledge) y dentro del proceso de decisión (knowldge in). El científico de *politics*, en tanto profesional, trata de obtener y dominar las habilidades necesarias para lograr decisiones ilustradas en el orden público y civil. En tanto profesional de *policy*, cultiva el interés disciplinario del científico por lo empírico, pero busca alcanzar una síntesis óptima de las diversas habilidades científicas con el fin de contribuir a la invención de una teoría y una práctica confiables para la solución de problemas en el marco del interés público. (p. 117).

Por su parte Dror, 1989 (referido en Parsons, 2013) y Lasswell, 1951 (referido en Aguilar Villanueva, 1996) coinciden en que los problemas complejos requieren el desarrollo de toma de decisiones en niveles superiores, a los que Thoenig (1997) llama “autoridades investidas de legitimidad pública o gubernamental”.

Ahora bien, Dror (referido en Parsons, 2013), argumenta que en tales tomas de decisiones existen lagunas de conocimiento, la cual es subsanada por la ciencia de las políticas públicas que si bien coincide con Lasswell (referido en Aguilar Villanueva, 1996), en su argumento sobre la racionalidad de los elementos, le confiere espacio de intervención a los valores como una subfase de la toma de decisiones “que entraña juicios de valor, negociación tácita y habilidades para formar coaliciones” (p. 312).

Lo que se señala es que la ciencia política se centró en el proceso por medio del cual se adopta una u otra elección, siendo su énfasis las “*politics*” como a actividad política de organización y lucha por el poder, que se materializa en decisiones de la *policy*; y otras tendencias se preocuparon por mejorar el contenido técnico de la *policy*, mediante la aplicación instrumental, sistemática y metodológica, para racionalizar el contenido de las decisiones políticas.

En este sentido, la propuesta de Lasswell carecía de pragmatismo ya que según Landau (referido en Aguilar Villanueva, 1996), “el valor de veracidad técnica de una política reside en su aplicabilidad” (p. 93); por ello, Landau considera que no puede reducirse a un enfoque.

Estas dificultades de definición del objeto de estudio de las políticas públicas, fueron superadas en la década de los 80, pasando de ser una disciplina interesada en explicar, a una que busca mejorar las condiciones de vida de la sociedad a través del saber.

En tal sentido, Valencia y Álvarez (2008), afirman que “pasó de ser una ciencia que describe y analiza de forma positiva a una que, paralelamente, prescribe y evalúa en el ámbito de lo normativo” (p. 108).

A los efectos del presente trabajo de investigación, se suscribe la noción teórica de Knoepfel, Larrue, Varone e Hinojosa (2007), quienes la definen como una concatenación de decisiones intencionales y coherentes, tomada por diferentes actores cuyos recursos, nexos e intereses varían a fin de resolver un problema definido como colectivo, con la finalidad de modificar la conducta de quienes originan el problema. Lo anterior por considerar que expone de manera amplia el interjuego de los actores, sus conductas y los insumos que participan en el diseño de una política pública.

En relación con lo anterior, el presente estudio, trata sobre el impacto de la Resolución N° 311 como una política coyuntural y por una sola vez, la cual fue una decisión intencional y coherente, por parte del personal directivo vinculado al desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la UCV, a fin de resolver la reclasificación del cuerpo docente en el escalafón correspondiente a sus credenciales académicas y méritos, dado que por razones presupuestarias muchos profesores se vieron en la situación de participar en Concurso de Oposición en categoría inferior.

Origen de las Políticas Públicas.

Las Políticas Públicas como instrumento de intervención social, se remontan de acuerdo con Barreiro, Berro, Romano y Menéndez (2013), a las últimas décadas del siglo XIX, en Europa, cuando la acción de los Estados, se dirigió a evitar o aminorar las injustas consecuencias sociales de la Revolución Industrial. Ello, es corroborado por de Kostka (citado en Reyes, 2009) cuando afirma que hasta el siglo XIX la intervención del Estado se limitaba a mecanismos impositivos y de seguridad, y fue en ese mismo siglo, cuando se produjo la formulación de políticas estatales, encaminadas a satisfacer las demandas de determinados sectores sociales.

En el Siglo XX, hacia el año 1929, en los Estados Unidos de América, se produce una notable caída del mercado de valores conocida como la Gran Depresión, cuyas consecuencias fueron el quiebre de numerosos bancos, como resultado del impago de muchas personas que suscribieron créditos; el descenso significativo del consumo, lo que significó una caída de precios y de la circulación monetaria; y el cierre de empresas de diversos sectores. (Palafox, 2011). De acuerdo con Salamanca (1997), “el Estado carecía de herramientas para copar las realidades económicas y sus consecuencias sociales” (p. 223), que derivaron en la necesidad de intervenir en la esfera social de los ciudadanos y “el Estado se convierte en un decisor público, en un hacedor de políticas, en un formulador de pasos estratégicos que debe dar la nación” (p. 223).

Otro hecho estremece a la humanidad, la Segunda Guerra Mundial, con una pérdida cuantiosa de seres humanos y destrucción económica (González Garrido, 2017). En consecuencia, las heridas sociales, políticas y económicas, condujeron a la necesidad de acuerdos internacionales y surgen así, las organizaciones de carácter supraestatal, para atender lineamientos de políticas financieras y comerciales de amplio espectro y de largo plazo, dirigidas

a la recuperación de los países devastados, y con el Plan Marshall como arquitectura de recuperación a corto plazo, se favoreció el aumento de la productividad en aquellos países, procurando el bienestar de la sociedad.

En este sentido, Maingon (2006) comenta que:

Después de las guerras, los Estados de Bienestar se consolidan. El sistema que nació en la primera mitad del siglo adquiere bases institucionales más sólidas, un mayor alcance político y jurídico y una dinámica propia. Se vive una etapa de prosperidad sin precedentes con la industrialización y el aumento constante del gasto social. Los Estados de Bienestar posibilitan que se consuma todo aquello que se produce dentro de un proyecto de sociedad industrializada en la que existen grandes unidades productivas y grupos homogéneos de trabajadores. (p. 29).

Este estado de bienestar tiene su desarrollo más preponderante en la década de los 70, dado el contexto socio histórico conflictivo, que como refiere la precitada autora, se deben principalmente al conflicto árabe-israelí; la etapa final de la guerra de Vietnam; la crisis petrolera, producto de las disposiciones de la Organización de Países Exportadores de Petróleo (OPEP), y al escándalo de *Watergate*³, entre otros; dando cuenta de la necesidad de garantizar mayores niveles de satisfacción a los ciudadanos y preservar la gobernabilidad. Ello conllevó, al impulso de la racionalidad técnica y científica de los problemas que confrontaban las naciones, dando origen a la conceptualización y desarrollo instrumental de las políticas públicas.

Su ordenamiento, balance y perspectiva de futuro tienen que ver y están asociadas al llamado circuito de gobernanza y su desenvolvimiento; lo cual obliga y hace emerger la necesidad de conocer, cómo se instrumentan estas Políticas Públicas, la cual es una dinámica de desempeño en la diversidad del contexto social; y cuál ha sido su impacto a la hora de medir la transformación social, derivada de la acción pública en los países.

Instrumentación de las Políticas Públicas.

Para abordar el desarrollo instrumental de las Políticas Públicas, conviene destacar a Parsons (2013), quien se dio a la tarea de reunir en una sola publicación, los aspectos más

³ El *Watergate* fue un gran escándalo político que tuvo lugar en Estados Unidos a principios de la década de 1970 a raíz de un robo de documentos en el complejo de oficinas *Watergate* de Washington D.C.

relevantes del conocimiento que se ha producido alrededor de las políticas públicas, condensando sus etapas en un ciclo. A pesar de presentarlo de manera cíclica, es posible, por medio de los puntos desarrollados con anterioridad, establecer la interconexión, interdependencia e interinfluencia que se genera en la implementación de estas, por lo que en la **Figura 1**, se muestra el planteamiento del autor y seguidamente se presentan las interrelaciones.

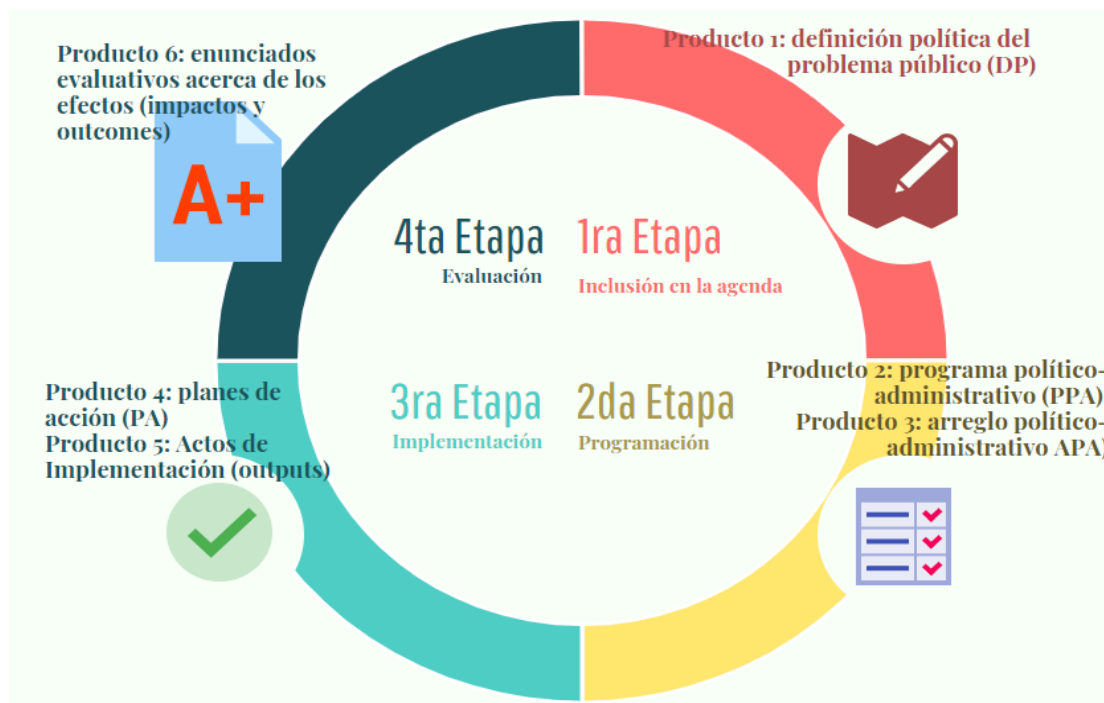


Figura 1. El ciclo de una Política Pública

Se puede apreciar cómo ocurre secuencialmente el proceso de implementación de una Política Pública, sin embargo, en la práctica, ello no acontece de manera ordenada sin que cualquiera de las etapas, redefina a la anterior o cualquier otra. Para su observación, se han dispuesto algunas ilustraciones, fundamentados en diversos autores analizados, que permitan visualizar el tejido de relaciones interdependientes de sus diferentes etapas.

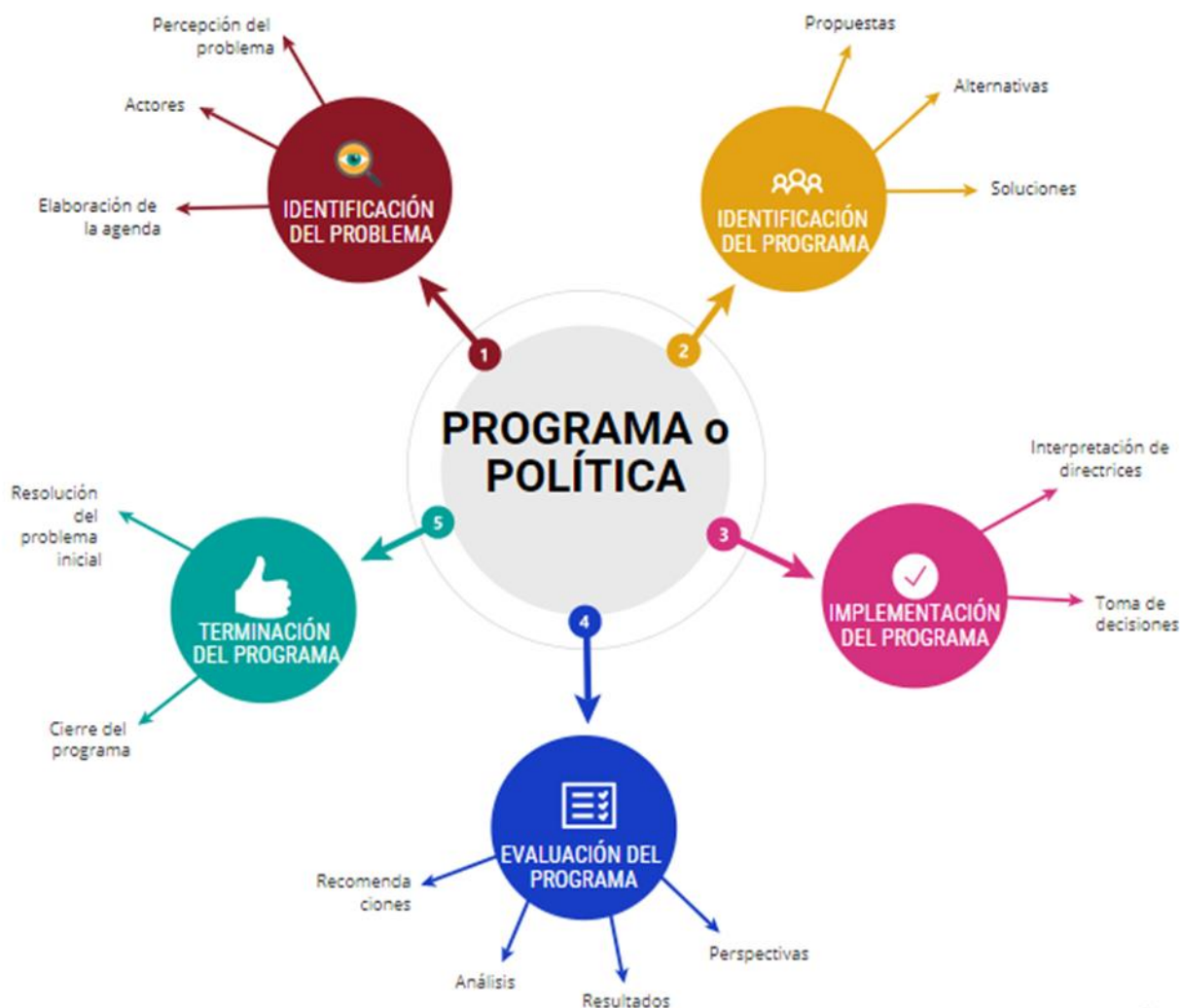
Las etapas propuestas por el Lahera (2004), a la hora de realizar el desarrollo instrumental de las mismas, se entrelazan en una variación de avance y retroalimentación constante, conformando un ciclo de fases interdependientes, que no concluye en la evaluación, sino que

esta puede dar origen a una redefinición del problema inicial como se puede observar en la Figura 2.



Figura 2. Flujograma de Políticas Públicas

Para Jones (1970), su disposición en orden secuencial no significa que los estima estáticos y ordenados, por el contrario, explica que es un sistema interconectado entre las personas que perciben un problema y demandan su resolución a las autoridades. Las situaciones, son percibidas por quienes tienen el andamiaje de la toma de decisiones y accionan los mecanismos, y esto genera afectación en los demandantes, y vuelven a emerger nuevas situaciones que se suceden continuamente, Figura 3.



Source

Figura 3. Elementos de las Políticas Públicas

Vistos los elementos que comprenden las políticas públicas, como lo son la agenda y el programa, es importante comprender que su instrumentación, tal como lo afirma Repetto 2000 (referido en Maggiolo y Perozo, 2007), es también orientada por factores que “entran en la dialéctica del conflicto y la negociación, conformando coaliciones que apoyan la elaboración e instrumentación de determinada acción u obstaculizan una o ambas” (p. 376). En la Figura 4 se aprecia la serie de etapas y fases que señala Subirats (1989: 42). Etapas, a saber: 1) percepción y definición del problema, 2) intereses afectados, 3) grado de organización, 4) acceso a los canales representativos, 5) consecución del estatuto propio de tema a incluir en el programa o agenda de actuación de los poderes públicos, 6) formulación de una solución o de una acción de respuesta,

7) establecimiento de objetivos y prioridades, 8) soportes políticos presupuestarios y administrativos de la solución propuesta, 9) implementación o puesta en práctica de esa política, 10) evaluación y control de los efectos producidos y mantenimiento, 11) revisión o terminación de esa política.

Fases: 1) reconocimiento del problema e inclusión en la agenda del gobierno, 2) posibles soluciones al problema, 3) aceptación y reconocimiento de la propuesta de solución, 4) implementación de la propuesta y su evaluación, 5) seguimiento y evaluación de resultados, 6) seguimiento y evaluación del impacto de la política.



Figura 4. Instrumentación de las Políticas Públicas. (Fases)

Se puede apreciar cómo al incluir un planteamiento en la agenda, la política pública influenciada y determinada por factores internos y externos, ofrece alternativas de solución, en la cual los actores de la política (gobierno-sociedad) interactúan para la aceptación de la propuesta, a lo que el autor precitado denomina “intereses afectados” (p. 129).

La dinámica que ocurre en la implementación de políticas públicas, pudiera representarse de la siguiente manera (Figura 5):

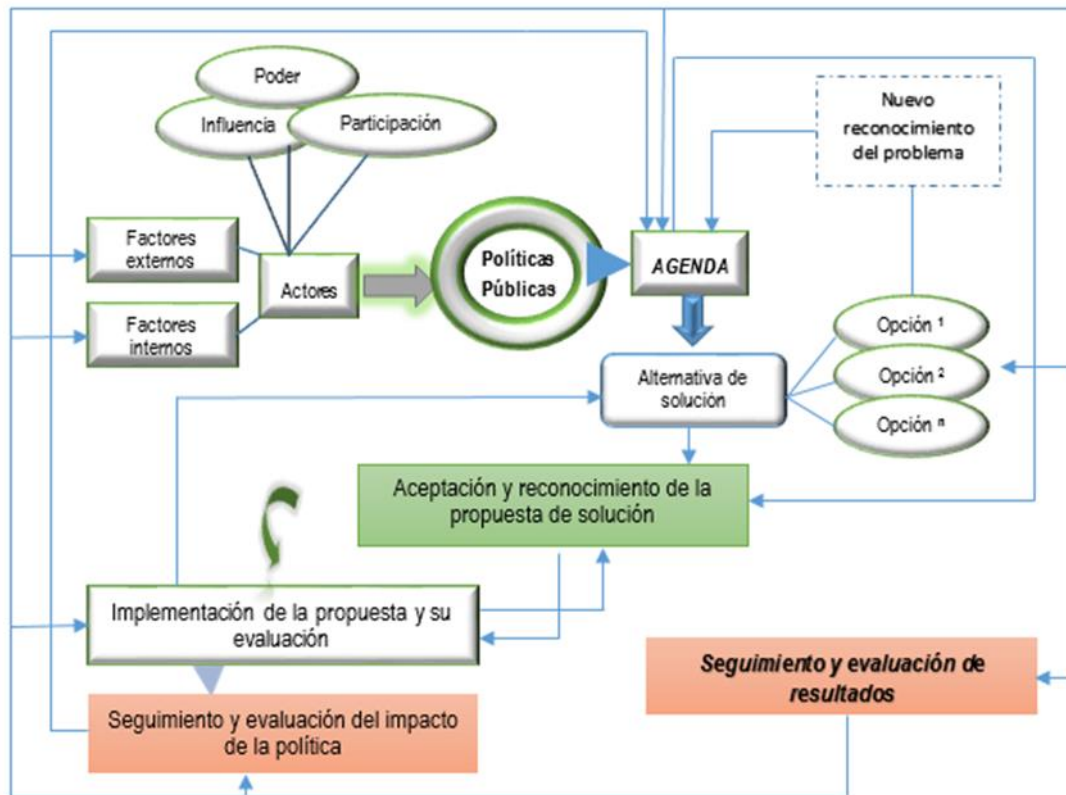


Figura 5. Dinámica de la Implementación de Políticas Públicas

En la figura precedente se aprecia cómo las políticas públicas están influenciadas por diversos factores que pujan para determinar la agenda y como esta es, posiblemente, modificada en el reconocimiento de la propuesta de solución, conllevando a la redefinición del problema, a fin de implementar la propuesta más efectiva y cómo ella, sufre diversas evaluaciones que contribuyen al sucesivo esclarecimiento de la agenda, a través de la medición de su seguimiento e impacto.

En otras palabras, Ochoa, 1999 (citado en Maggiolo y Perozo, 2007) explica que “los actores pueden intervenir estratégicamente en la vida pública a través de las políticas en función de sus intereses reales para resolver los problemas de la sociedad”. (p. 383). Tal vez, ello explica por qué no siempre se encuentra una coherencia entre la definición del problema y las opciones de solución propuestas, dando así origen a la dinámica en cierta forma característica que adquieren los procesos de la construcción de las políticas públicas.

En el caso de América Latina, la implementación de las Políticas Públicas es de corte vertical, dado que los procesos descentralizadores han avanzado tortuosamente a través de unas fuerzas centrífugas, que se mueven en la dirección de transferir competencias y recursos a las entidades subnacionales, y otras centrípetas, que actúan en el sentido de impedir, que el Estado central se desprenda de la capacidad de controlar los recursos para el desarrollo.

En el Estado venezolano las políticas públicas se encuentran reguladas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), mediante el artículo 62, en la cual se establece la participación de todos los ciudadanos en los asuntos públicos y el artículo 70, que define los medios de participación en lo político, en lo social y en lo económico. La norma establecida en Venezuela permite comprender la relación entre el Estado y la sociedad, dejando constancia de la necesidad de contar con un espacio de debate para la construcción de la agenda pública, de los intereses afectados en cada una de las fases que ocurren en la dinámica de las políticas públicas.

Sin embargo, Quintana (2011), afirma que en el caso venezolano se tiene, hoy día, una administración pública excesivamente centralizada puesto que, aprobada la Constitución de 1999, en la cual se le da estatus constitucional a la descentralización, los hechos y actos de gobierno se mueven en sentido contrario pues desde el poder ejecutivo se asumen la administración de puertos, los servicios de salud y de educación, así como la no entrega y retraso de recursos del Fondo Intergubernamental para la Descentralización (FIDES). Así mismo, el precitado autor y Banko (2008), explican que durante la gestión de Chávez, hubo una recentralización pretendiéndose a través del Referendo de 2007, una transformación ilegítima del Estado con la reorganización territorial de acuerdo con las nuevas geometrías del poder y la transformación de aspectos esenciales del modelo político democrático, que apuntaba a la

consolidación de un régimen altamente centralizado en torno a la voluntad del presidente de la República.

En el caso que ocupa a la presente investigación, es necesario puntualizar que la educación forma parte de la agenda de las Políticas Públicas y que ésta se verá influenciada por esta estructura vertical y centralizada, tiñéndola de tendencia “político-partidista”, parafraseando a Quintana (2011), y que posiblemente, le reste el carácter técnico-científico destacado por Landau (referido en Aguilar Villanueva, 1996), para que sea aplicable, viéndose afectada la legitimidad de las mismas, en tanto que estas deben expresar la voluntad ciudadana y el estado de bienestar de la comunidad.

Políticas Públicas y Educación

La política y la educación están asociadas, en tanto que la primera dice los fines de la segunda, creando un impacto en las sociedades. Con respecto a la educación Freire (2001), señala que ésta debe aspirar a la formación de personas con “la capacidad de observar, de comparar, de evaluar para escoger mediante la decisión” (p. 43). El autor señala que la presencia de las personas en las sociedades no es neutra, por lo tanto, debe asumirse de manera crítica su carácter político. Esto es, que el Estado concreta sus fines educativos mediante líneas de acción y el ciudadano, que es el sujeto y objeto, forma parte de esta direccionalidad, por lo que se exige su participación en esa construcción social; así, en palabras del mismo autor “Lidiar con la ciudad, con la polis, no es una cuestión técnica sino, sobre todo política” (p. 52).

Como es posible inferir, en la temática de las políticas públicas, en el área de educación, la discusión y el debate están a la orden del día producto de las intenciones y expectativas de los actores, por lo que se precisa la conceptualización de Políticas Educativas, su fundamentación y su implementación.

De acuerdo con Ruiz (2012), en un primer momento el estudio de la política educativa se asimiló al análisis de la normativa legal que la regulaba, coincidiendo con la definición de Tagliabue (1997), quien señala que “la política educativa es el conjunto de leyes, decretos, disposiciones, reglamentos y resoluciones que conforman la doctrina pedagógica de un país y

fijan así mismo los objetivos de esta y los procedimientos necesarios para alcanzarlos” (p.36). Esta concepción, hizo que los juristas fueran los especialistas que efectuaran reflexiones sobre el Estado y la política (el Estado como estado de Derecho), considerándose la principal herramienta de la acción política. No obstante, es importante aclarar que la política educativa en términos del presente trabajo de investigación es la dirección estratégica y no la fuente en la que está contenida (leyes, decretos, disposiciones, entre otros).

Posteriormente, cuando la concepción tradicional fue modernizándose con la formación de la mano de obra calificada, en la cual la racionalidad técnica era la demandada, producto de la perspectiva económico-social del momento, fue necesaria la conformación de organismos supraestatales de Derecho los cuales establecerían los lineamientos de la política educacional, dadas las desigualdades que trajo consigo la Revolución Industrial, el comercio internacional y los conflictos bélicos.

Estas construcciones convergen en lo local, no sin conflicto, en agendas necesariamente más pluralistas que permitan la gobernabilidad. No obstante, esta evolución de las Políticas Educativas se da sin menoscabo de las Leyes de un país.

De esta manera, siguiendo el trabajo de Reimers 1995 (referido en Rojas Espinoza, 2007) la definición de las Políticas Educativas:

Hacen referencia al conjunto de decisiones y acciones tomadas con el propósito deliberado de cambiar los insumos, procesos y productos de un sistema educativo. La reforma de las políticas educativas hace referencia al conjunto de acciones deliberadas por cambiar el equilibrio de un sistema educativo, mediante la configuración de insumos, procesos o productos (p. 45)

En el caso de Venezuela, las Políticas Educativas se encuentran, esencialmente, como ya se señaló anteriormente, fundamentadas en el texto constitucional de 1999, en el cual se reconoce a la educación como instrumento fundamental para lograr los fines esenciales del Estado, entre los cuales destaca, artículo 3 que reza,

El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados en esta Constitución.

La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines (p. 1-2).

Así, el Estado venezolano, a través de sus políticas públicas tiene, de acuerdo con el preámbulo de la Constitución, como objetivo, alcanzar la justicia social basada en la inclusión social, con el fin de lograr el bien común. Y son, de acuerdo con el artículo precedente, la educación y el trabajo los procesos fundamentales para llevarlo a cabo.

En este orden de ideas, es necesario puntualizar los elementos que conforman a la educación así concebida y que es expreso en el artículo 102 de la Constitución (1999),

La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social, consustanciados con los valores de la identidad nacional y con una visión latinoamericana y universal. El Estado, con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana, de acuerdo con los principios contenidos en esta Constitución y en la ley (p. 26)

Ahora bien, el proceso educativo se entiende, de acuerdo con el texto constitucional, como un Derecho Humano de los ciudadanos y un deber social, garantizado por el Estado por medio del Estado docente (artículos 5 y 6 de la Ley Orgánica de Educación, 2009), con el fin de guiar, orientar y estimular el pleno desarrollo de la personalidad y se convierta en un republicano.

Tomando en cuenta la preeminencia constitucional que se otorga a lo educativo, el Estado concreta sus principios y fines mediante las líneas de acción que se hacen operativas por medio del diseño, formulación, ejecución y evaluación de políticas públicas educativas. Respecto a ello, Flores Arévalo, 2005 (citado en Núñez, 2008) expone que,

En definitiva, lograr un orden justo en las constituciones que impregne a la educación, debe partir de una formulación estratégica básica que logre la equidad en las oportunidades y, que conduzcan a alcanzar un mejor ejercicio de la ciudadanía, con autonomía en la producción, consumo y transmisión del conocimiento (p. 17).

La instrumentación de las Políticas educativas, hoy por hoy, en Venezuela, y a pesar de su falta de legitimidad por contravenir el mandato constitucional, se contemplan en el Plan de la Patria Socialista.

De acuerdo con dicho documento, se pretende el equilibrio económico, cuando se propone el paso de un modelo rentista al de desarrollo endógeno, necesitándose un nuevo enfoque a) educativo; social y territorial, con una propuesta de equidad, inclusión y federalismo que se tendría que formar, dicha cultura, desde las instituciones educativas; b) internacional, en la cual la globalización y la mundialización no borren la identidad, soberanía y cultura autóctona y originaria, y c) político, que es el que direcciona estos equilibrios propuestos en el marco de la constituyente educativa. Así, para el gobierno. La educación juega un papel en la formación de un individuo que se identifique con la cultura latinoamericana y caribeña.

Resulta relevante señalar que la LOE (2009), fue señalada como inconstitucional. De acuerdo con Rachadell (2012), “once Rectores de Universidades que eligen sus autoridades interpusieron ante la Sala Constitucional del TSJ recurso de nulidad, por inconstitucionalidad, contra la LOE, por incurrir esta en vicios esenciales de procedimiento y vicios de fondo o sustantivos” (p. 4), pues la misma fue sometida a una sola discusión y luego se sustituyó por un “nuevo proyecto de Ley Orgánica de Educación” (p. 5). Tampoco hubo la discusión ciudadana contemplada en la Constitución. Y así,

La discusión de la LOE en la Asamblea Nacional no estuvo precedida de ninguna consulta con otros órganos del Estado, ni con los ciudadanos, ni con la sociedad organizada, ni con las instituciones educativas, entre ellas las Universidades, pues sólo se conoció el proyecto el 9 de agosto de 2009, cuatro días -menos de 100 horas- antes de su aprobación, el 13 de agosto de 2009. Los mismos diputados oficialistas conocieron el proyecto por la publicación de la prensa, y en la misma forma lo hicieron los Rectores de las Universidades, quienes habían concurrido días antes a la Asamblea Nacional para pedir –inútilmente- que se les informara del proyecto que se iba a discutir, para emitir sus opiniones sobre el mismo (p. 6).

Así mismo, es necesario acotar que el Plan de la Patria Socialista se desmarca de la Constitución vigente, como lo expresa el profesor Quintana (2011), pues por medio del Referéndum de 2007, fue derrotada la oferta que proponía la modificación de 69 artículos destinados esencialmente a la conformación de Venezuela como Estado socialista.

Retomando la relación entre políticas públicas y educación, estas aspiraciones deben instrumentarse por medio del Sistema Educativo Venezolano, el cual, en atención al artículo 24 de la Ley orgánica de Educación (2009) es,

...un conjunto orgánico y estructurado, conformado por subsistemas, niveles y modalidades, de acuerdo con las etapas del desarrollo humano. Se basa en los postulados de unidad, corresponsabilidad, interdependencia y flexibilidad. Integra políticas, planteles, servicios y comunidades para garantizar el proceso educativo y la formación permanente de la persona sin distinción de edad, con el respeto a sus capacidades, a la diversidad étnica, lingüística y cultural, atendiendo a las necesidades y potencialidades locales, regionales y nacionales (p.4).

Este Sistema Educativo Venezolano, está organizado, de acuerdo con los artículos Nos. 25 y 26, en dos (02) subsistemas y nueve (09) modalidades que se observa en la Figura 6:

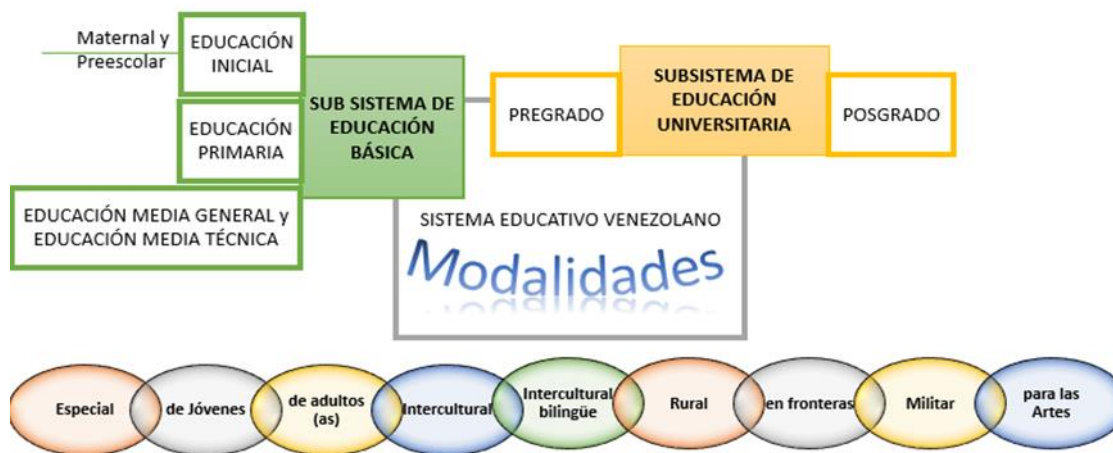


Figura 6. Organización del Sistema Educativo Venezolano

Se puede concluir, con base en lo expuesto precedentemente, que las políticas públicas en la educación, constituyen una herramienta, un conjunto de acciones, que direccionan la gestión del Estado docente en el Sistema Educativo Venezolano y esta intervención del Estado en relación con esta, fundamenta el modelo político, social y económico de Venezuela.

Dicho esto, es importante aclarar que esta intervención, también proviene de la atención, interés o movilización de otros actores de la sociedad civil, lo que da cierta orientación que afectará el futuro del curso del desenvolvimiento de la educación.

En esta confluencia de factores, tanto el modelo económico, como el ser humano que se desea formar y las infinitas interacciones entre los intereses de los actores y factores externos e internos se encuentra, el subsistema de educación superior, regido por la Ley de Universidades (1970), que contiene los lineamientos de acción que se diseñan para la contribución al desarrollo de un país.

Política Educativa Universitaria

En relación con las políticas públicas y la educación superior, se precisa considerar, como lo afirman Escalante y Graffe (2011) que los actores naturales de este conjunto son el “Estado, sociedad civil y los sectores académicos y estudiantiles universitarios” (p. 33). Desde esta configuración, el diseño, formulación, ejecución y evaluación de políticas públicas en el subsistema de educación superior debe confluir en el desarrollo de la nación de la cual forma parte, dando cuenta del aspecto cardinal que esta tiene para el desarrollo socioeconómico, tecnológico, científico, humano y ético, entre otros.

Para ello, es de vital importancia que la educación superior se desarrolle en un clima democrático, plural y de calidad. En tal sentido, las políticas públicas en la educación superior deben estar dirigidas a garantizar la expansión significativa de la república a través de los diversos saberes de carácter científico a sus estudiantes para la aplicación de estos en el desarrollo y progreso del país.

Con esto se quiere significar que es histórico que la educación superior debe dar cuenta de la universalidad y calidad de la educación con una formación actualizada tanto de sus estudiantes como del Personal Docente y de Investigación, de los recursos e insumos (físicos, económicos y pedagógicos) necesarios para la actividad científica, docente y administrativa.

Esto demanda considerar, en el diseño, formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas universitarias un modelo consensuado de formación que privilegie el desarrollo del país, tomando en cuenta que en las universidades Nacionales, Públicas y Autónomas existen múltiples factores interrelacionados que son necesarios para la viabilidad del proyecto educativo lo cual

requiere de un adecuado Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación, que de acuerdo con lo que reza el artículo 104 de la Constitución (1999):

...estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta Constitución y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, serán establecidos por ley y responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica.

Como se puede apreciar, el Desarrollo de la Carrera Docente es vital en la concreción de las Políticas Públicas Universitarias, en la cual interviene un circuito de gobernanza que influencia el desarrollo de las líneas de acción.

Para ello, se ha querido presentar en la **Figura 7**, los múltiples elementos intervinientes a la hora de tomar decisiones sobre el diseño, formulación, ejecución y evaluación de políticas educativas universitarias.



Figura 7. Circuito de gobernanza de las Universidades Nacionales, Públicas y Autónomas

La diversidad de elementos que configura el sistema de gobernanza en las universidades autónomas, nacionales y públicas, expone su complejidad a la hora de diseñar políticas institucionales. En consecuencia, la educación superior, por su

misión fundamental, debe establecer una política enérgica de Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación, con directrices claras, competitivas y atractivas para que este personal esté estimulado. Para ello, entre otras condiciones asociadas al estado de bienestar, es preciso que su ingreso al recinto universitario sea acorde a las credenciales académicas y méritos.

Todo esto, debido a que la dinámica del ejercicio de la carrera académica universitaria exige actitudes para la docencia y la investigación, que son las funciones básicas de una universidad junto a la extensión. En tal sentido, un docente investigador debe tener cualidades para afrontar y mejorar estas funciones.

Esto implica, en el contexto de la presente investigación, que el profesional que busca ingresar a la Universidad Central de Venezuela, debería tener una buena preparación profesional, preferiblemente con Postgrado y presentar un Concurso de Oposición en el cual se le evalúe su conocimiento en el área objeto del Concurso, su capacitación pedagógica y sus actitudes para la investigación. Una vez ganado el Concurso de Oposición, ingresa en el escalafón correspondiente a sus credenciales académicas y méritos, que comprende, de acuerdo con el Reglamento del Personal Docente y de Investigación de la UCV (2011), cinco instancias académicas, a saber: *Instructor, Asistente, Agregado, Asociado y Titular*.

En cuanto a lo anterior, se pueden citar algunos artículos del Reglamento del Personal Docente y de Investigación de la UCV (2011) que confirman, en su conjunto, la exigencia predicha. Así, se tiene que en el Capítulo II, del Ingreso de los Miembros del Personal Docente y de Investigación, Sección I, del Ingreso, artículo 2, se establece que para ser personal ordinario solo puede darse por Concurso de Oposición; por medio de la incorporación de miembros ordinarios de otras universidades o por reincorporación.

Otro artículo, del precitado Reglamento, es el de los requisitos académicos de los aspirantes como son el título de cuarto nivel, Magíster y/o Doctor, entre otros (artículo 11 RPDIUCV, 2011: 6). Luego, la carrera académica se desarrolla en una cadena de ascensos de acuerdo con una serie de requisitos, credenciales académicas, méritos y años de servicio. Tal

como reza en la Sección II, de los Ascensos en el Escalafón Universitario, artículo 75 (p. 18), apreciable en la Figura 8:



Figura 8. Cadena de Escalafón UCV

Todo lo anterior, garantiza lo que se establece en la Constitución (1999) en su artículo 104 en el cual se encomienda la educación a personas de comprobada idoneidad académica, como un proceso comprometido y de alta competición. De acuerdo con ello, cabe derivar que, la justa valoración del nivel académico del cuerpo profesoral en ejercicio, emerge como una consecuencia directa de los preceptos constitucionales, expresados en el marco legal y reglamentario de la UCV.

Política Educativa Universitaria de Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación

La política educativa Universitaria, como líneas de acción escritas en función de sus actores naturales -Estado, sociedad civil y los sectores académicos y estudiantiles universitarios- (Escalante y Graffe, 2011), en la cual prevalece su dimensión de servicio social con alto grado de especificidad científico-cultural; conlleva a la consideración de varios aspectos, de los cuales se reseñan, aquellos asociados al presente trabajo de investigación, que son, la democracia como igualdad de oportunidades y la calidad como enfoque sistémico de mejora continua de sus actores naturales, y para ello, el Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de

Investigación, tal como se ha afirmado anteriormente, resulta el eje que conecta el aspecto cardinal que esta tiene para el desarrollo socioeconómico, tecnológico, científico, humano y ético, entre otros.

Dado lo anterior, es conveniente comprender la noción de Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación.

En tal sentido, esta es una dimensión académica universitaria que comprende múltiples y complejas relaciones en las que se articula la práctica en las áreas de la docencia, de la investigación, de la extensión y de las funciones de administración.

Siendo entonces la UCV, el lugar en el cual cohabita una amplia diversidad de profesionales, atendiendo a las especialidades y las carreras que en ella se estudian, el Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación, es visto de diversas maneras. Por su carácter público, suele entenderse como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso conforme a principios de igualdad de oportunidades, credenciales académicas, méritos y competencia. En relación con lo anterior, la Ley Orgánica de Educación (2009), en el artículo 35, aparte 6, define a la carrera académica universitaria como un instrumento que norma la posición jerárquica del personal docente, regulando sus beneficios socioeconómicos, deberes y derechos, en relación con su formación, preparación y desempeño.

Por otra parte, Castellano (2000) plantea que la carrera académica debe ser un sistema nacional que institucionalice los méritos; es decir, que se valoren el esfuerzo personal, los aportes a la creación científica y humanística, la formación integral de nuevas generaciones y el cumplimiento de la función de extensión universitaria; todas ellas expresadas en el desempeño de dicho personal. Esto sugiere, jerarquías, remuneraciones contestes al desempeño y a la misión sustantiva de la universidad.

En este orden de ideas, se tiene que Cáceres, Lara e Iglesias (2003), incorpora la profesionalización de la docencia, la cual tiene como objetivo hacer de la docencia una actividad profesional que, independientemente de su formación inicial, se profesionalice de manera continua.

Se tiene, además a Feixas (2004) quien define la Carrera académica universitaria como:

...el proceso gradual mediante el cual la profesión se desarrolla a través de la acumulación de descubrimientos y aprendizajes individuales y colectivos fruto de la reconstrucción de la experiencia. Esta amalgama de aprendizajes se obtiene a través de una serie de interacciones con el contexto (p. 33)

Este proceso gradual y asimétrico para cada docente universitario está colmado de influencias tanto internas como externas, que ocasionan trayectorias particulares, siendo entonces un desarrollo individual el que prevalece, a pesar de contenerse en las políticas de desarrollo de la carrera académica de manera uniforme a través de líneas de acción plurales; lo cual, resulta interesante conocer al momento de examinar estas variables y que en el presente trabajo de investigación han sido consideradas aquellas que ejercen influencia en el desarrollo de la carrera académica, como lo son las facilidades que presenta la UCV para su ejecución. Entre ellas, se tienen la accesibilidad a la información de calidad y de servicios tecnológicos, disponibilidad de medios de divulgación de investigaciones y descubrimientos científicos e infraestructura ergonómica.

En la se presentan los elementos considerados en el presente trabajo de investigación sobre las influencias que tiene el desarrollo de la carrera académica universitaria, en el cual son omitidos los personales por no formar parte de los objetivos de investigación.



Figura 9 Elementos del desarrollo de la carrera académica

Nota: Adaptado de 3d, estudiante, vestido, en, toga birrete, en, día de graduación Colección de ilustraciones, de Fotosearch, s/f. <https://www.fotosearch.es/CSP836/k8364149/>. Fotografía de archivo libre de derechos de autor de Imágenes digitales con licencia de Publitex, Inc.

En relación con lo anterior, el conjunto de lineamientos deliberados, sistemáticos e interrelacionados, que conforman el diseño de un sistema de planes, servicios, programas, normas, procedimientos y mecanismos institucionales de ingreso, permanencia, formación, capacitación y ascenso, destinado al desarrollo de la carrera académica universitaria se refieren en el presente estudio, a la de acción dirigida a la reubicación del Personal Docente y de Investigación de la UCV, que para el momento de su ingreso por Concurso de Oposición poseían credenciales académicas y méritos suficientes para optar a un escalafón superior, atendiendo al artículo 2 (de Instructor a Asistente) y al artículo 3 (de Instructor a Agregado).

Por ello, se considera, fundamentalmente, el sistema mediante el cual se establecen mecanismos para el ingreso, ubicación, permanencia y promoción del personal docente y, la formación y desarrollo con calidad y excelencia de este. Estos se encuentran expresos en el cuerpo normativo de la UCV y son reflejo del marco legal de la nación.

En relación con esto, es el interés del presente trabajo de investigación comprender el sistema de la carrera académica y las políticas de desarrollo, con la finalidad de analizar el impacto que tuvo la Resolución N° 311 como política coyuntural de Desarrollo de la Carrera Académica del

Personal Docente y de Investigación de la UCV, con el propósito de presentar, a la consideración de las autoridades universitarias un conjunto de políticas para optimizar el Sistema de Ingreso, Ascenso y Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la UCV.

Es así como conviene señalar, que en el Foro Mundial sobre la Educación en *Incheon* (República de Corea) en mayo de 2015, la comunidad educativa global, bajo el liderazgo de la UNESCO, enmarcó las prioridades para una agenda educativa común dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) hacia los próximos 15 años. Los participantes del Foro abogaron por el Objetivo de Educación dentro de los ODS (ODS 4), que trata sobre “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad. Y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos” (P. 18).

Para alcanzar este objetivo, reconocieron de modo unánime la importancia del rol de los docentes para una enseñanza eficaz a todos los niveles. Es por ello, que se comprometieron a “asegurar que los docentes y educadores estén empoderados, adecuadamente contratados, bien formados, profesionalmente capacitados, motivados y apoyados por sistemas con recursos, eficientes y bien gobernados” (p. 1).

La selección de tal profesorado, de un modo sostenible dentro de los sistemas educativos, no puede ser realizada sin políticas docentes receptivas al contexto y basadas en evidencias y regulaciones que sean elaboradas con la completa participación de todos los actores relevantes (ODS, 2015)

En tal sentido, la gran mayoría de las universidades Nacionales, Autónomas y Públicas del país y del extranjero tienen, en su estructura académica, una clasificación de su profesorado según categoría y rango alcanzados por el nivel académico profesional de su personal. Sin embargo, a pesar de estar dotadas de un cuerpo normativo, no hay, de acuerdo con la UNESCO, la infraestructura de información suficiente del comportamiento en la realidad del Ingreso a estas, además de que los mecanismos diseñados para el desarrollo de la carrera académica parten del binomio Plan/Producto y no del binomio conocimiento/transformación. (Quintana, 2012).

No obstante, el presente trabajo de investigación se propone, tal como lo plantea Quintana (2012) analizar la aplicación de la Resolución N° 311 desde la perspectiva de la experiencia del conocimiento que se vincula con el ámbito a transformar. Y es así como, de

acuerdo con el tercer objetivo del presente trabajo como lo es el de proponer un conjunto de políticas para optimizar el Sistema de Ingreso, Ascenso y Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la UCV, que, de acuerdo con Modelo Abierto de Intervención Social, estas se construyan a partir de la práctica.

En el debate del Desarrollo de la Carrera Académica de Personal Docente, Cuenca (2015) de la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO) elaboró un informe en el que se aprecian **el enfoque meritocrático, los mecanismos de acceso a la carrera docente y las estrategias de promoción laboral** (resaltado propio), entre otros aspectos, enfocados en el desafío de diseñar políticas que permitan fortalecer la profesión docente como estrategia de mejoramiento de la calidad de la educación para todos.

Al respecto, entre sus dimensiones se encuentran, como interés del presente estudio, **la carrera docente, las instituciones y los procesos de políticas docentes** (resaltado propio), pues de acuerdo con Barber y Mourshed (2008) en el informe McKinsey y Compañía del año 2007 “la calidad de un sistema educativo se basa en la calidad de sus docentes” (p. 15) y ello pasa, a criterio de la investigadora, además, por la revisión y redimensión de las instituciones y de los procesos de políticas docentes, con la intención puesta en la superación del burocratismo académico para dar respuesta flexible y adaptativa en un siglo en el que la sociedad del conocimiento es la brújula del desarrollo de la carrera docente.

En primer término, en el informe de Cuenca (2015) se define la **meritocracia** como:

...un enfoque de organización de instituciones sociales en donde la permanencia en un nivel específico de la estructura, el declive de esa posición o la conquista de posiciones superiores son producto del mérito, concebido como la capacidad individual que sumado al espíritu competitivo permite alcanzar los logros propuestos. Bajo este enfoque, las variables exógenas al ejercicio profesional, tales como la cultura, la etnia o la clase, no debieran influir en la manera de organización (p.19).

En la exposición precedente, es posible apreciar que la misma es un sistema ordenado de posiciones de las diferentes escalas en las organizaciones que garantizan por medio del conocimiento lugares dentro de la estructura, en la que otras variables que no se fundamenten en la capacidad del individuo y su espíritu competitivo no tienen lugar (Cuenca, 2015).



<https://www.google.co.ve/denesmartos.blogspot.com/2017/07/meritocracia.html>

No obstante, este sistema neutral, objetivo e independiente para las personas (ibidem), usualmente expreso en las reglas escritas oficiales y explícitas, que da accesibilidad indistinta, salvo las credenciales académicas y méritos, olvida la estructura informal, que, de acuerdo Infestas (1991) emerge de manera espontánea de la vida en la organización afectándola significativamente. El precitado autor explica que esta estructura está formada por múltiples subestructuras, tantas como grupos, relacionados o no, existan y, se manifiesta en la práctica cotidiana a través de las relaciones y comportamientos de manera asistemática y no planificada.

La UCV presenta en el marco normativo sustantivo el Reglamento del Personal Docente y de Investigación (RPDIUCV) (2011), que según Cuenca (2015) regula la vida laboral del profesional universitario en el desarrollo de su carrera académica.

Así, el sistema de ingreso y ascenso de la carrera docente goza de una reglamentación que pretende garantizar por medio del conocimiento las posiciones dentro de la estructura y van desde la forma de ingreso, por medio de concursos de oposición hasta la movilidad dentro de la organización por medio del escalafón universitario (Instructor, Asistente, Asociado, Agregado y Titular).

Con respecto a la estructura informal, mencionada por Infestas (1991), existe un estudio de Blase (1991), que señala que este aspecto informal dentro de las organizaciones que el autor llama Micropolítica, trata sobre el poder y cómo las personas lo utilizan para protegerse, competir, cooperar o construir apoyos entre ellos para lograr sus fines y está lleno de coaliciones,

alianzas, estrategias personales y políticas y también por tensiones, resentimientos y desequilibrios de poder.

En segundo término, se tiene a los **mecanismos de acceso a la carrera docente** (resaltado propio), como las vías por medio de las cuales un docente inicia su vida laboral regular en el sistema educativo, que en el caso que ocupa a la presente investigación se encuentra circunscrito al subsistema de educación superior.

Estos mecanismos, en líneas generales, se sirven de procedimientos de selección conducentes a incorporar a los mejores profesionales a la carrera docente; cuyos métodos de selección son concurso de méritos, con base en la experiencia, reconocida a través de la certificación y la antigüedad y el concurso por oposición que incluye de manera expresa “lápiz y papel” para certificar el conocimiento, complementada con acciones demostrativas como clases magistrales, en la que también los participantes se someten a un baremo de puntajes establecidos. Además de este mecanismo de selección, se encuentra el de requisitos previos como son los estudios de cuarto nivel, títulos de magíster y doctorado (RPDI, 2011) para garantizar la profesionalización de la docencia.

En tercer término, **las estrategias de promoción laboral** son reseñadas en el informe de Cuenca (2015), como un aspecto medular en el desarrollo de la carrera docente y son esencialmente dos: (a) las promociones de ascenso vertical y (b) las promociones dentro de un mismo nivel (horizontal).

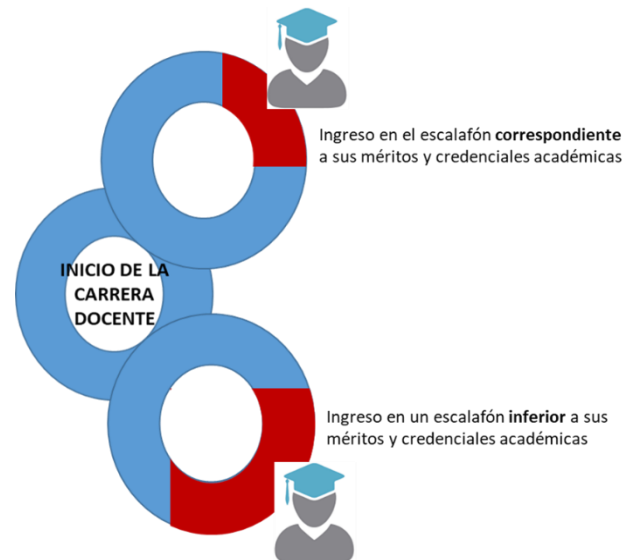


Figura 10 Ingreso a la carrera académica

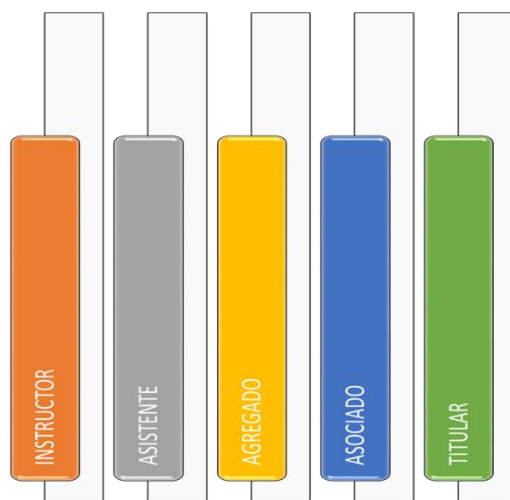


Figura 11 Promoción de ascenso vertical

En este sentido, en el informe precitado, se sostiene que la promoción vertical sigue siendo la estrategia más presente entre las carreras docentes bajo el supuesto de atraer a los mejores docentes a posiciones de liderazgo y conducción. Su propósito de acuerdo con Murillo (2006) (citado en Cuenca, 2015) es mantener motivados a los docentes de manera permanente y reclutar a los mejores.

La promoción horizontal está representada en una estructura de categorías a las que se asciende por antigüedad y requisitos cumplidos.



Figura 12 Promoción horizontal

Todo este diseño de políticas de desarrollo de la carrera docente del Personal

Docente y de Investigación mantiene un modelo tradicional plan-producto (Quintana, 2012), a través de la formulación de planes estructurados desde las unidades administrativas más representativas que permanecen estáticas y que resultan, a juicio de la investigadora, no correspondiente con las actuales circunstancias de complejidad, incertidumbre y conflicto (Castellano Bohórquez, 2014), producto de un mundo interconectado, en la que la universidad está obligada a crear redes y asociaciones en el entorno del acceso a la información y políticas de desarrollo de la carrera académica con teste a tales condiciones de cambio.

Otro aspecto que forma parte del Desarrollo de la Carrera Docente es la Dedicación, de acuerdo con el artículo 119, del Personal Docente y de Investigación de la UCV, clasificada en Medio Tiempo, Tiempo Completo y Dedicación Exclusiva.



Figura 13 Dedicación Docente

Como política de Desarrollo de la Carrera Académica, la estrategia institucional se sistematiza en el Reglamento del Personal Docente y de Investigación de la UCV (2011), en el Capítulo III, de la Formación y Capacitación de los instructores, en la Sección I, del Programa de Formación y Capacitación, del artículo 43 al 50, atendiendo a 3 aspectos fundamentales como lo son: 1. La investigación; 2. La Docencia y, 3. El Desarrollo Profesional y Académico. Todo esto acompañado de la responsabilidad del tutor sobre la formación y desarrollo del instructor que culmina luego de 2 años con una prueba de capacitación compuesta por un trabajo de ascenso y una clase magistral *so pena* de expediente administrativo.

Esta política de Desarrollo de la Carrera Académica, debe ir acompañada de la disponibilidad de información de calidad, de infraestructura, de medios de divulgación y de servicios conexos.

Todos los indicadores antes mencionados como lo son el acceso, la meritocracia, la Micropolítica, la dedicación, el escalafón docente, el ingreso por Concurso de Oposición en la categoría correspondiente a las credenciales académicas y mérito de los aspirantes, la formación permanente y la disponibilidad de medios de información, divulgación e infraestructura y servicios conforman aspectos necesarios para realizar el análisis del impacto de la Resolución N° 311.

La magia del tránsito por la **Universidad Central de Venezuela** hace, no solo querer ser parte de ella para siempre, sino reincidir en ella las veces que sea necesario para que su misión sustantiva sea un legado de transformación siempre inacabada.

Clorinda Maiuri



Adaptado de UCV-Imágenes-Collage, de Jhony-Ascanio s/f.
<https://ciscuve.org/2017/05/el-habitar-contemporaneo-en-america-latina-repensar-la-relacion-entre-el-ambiente-y-la-arquitectura-desde-lo-social-memoria/ucv-imagenes-collage-jhony-ascanio/> Todos los contenidos libres para el uso de la humanidad bajo licencia Creative Commons Attribution 4.0 International

Síntesis Histórica de la Universidad Central de Venezuela

La Universidad Central de Venezuela ha estado estrechamente conectada a la dinámica de los procesos sociales, políticos, económicos, culturales y tecnológicos en el país, atesorando entre sus artes y espacios un caudal de notables talentos y valiosos descubrimientos científicos. Ella, también ha sido objeto de la inestable democracia logrando sortear su sobrevivencia.

En tiempos de la colonia, hace 300 años, el 22 de diciembre de 1721, al **Colegio Seminario de Santa Rosa de Lima**, por aplicación de la orden real de Felipe V de España se le declara **Universidad Real de Caracas** y el 18 de diciembre de 1722, mediante la Bula Apostólica de Inocencio XIII, se convirtió en Pontificia y se le declara **Real y Pontificia Universidad de Caracas**.

Este preámbulo, es reseñado Navas y Blanco (2017) en el sitio *web*⁴ de la UCV como un proceso complejo en medio de un grado de madurez de la sociedad colonial venezolana. Eran tiempos de cambios necesarios asociados a las reformas de reorganización y modernización de España y sus posesiones ultramarinas.

Cambios que se expresaron en nuestra Venezuela con innovaciones representadas tanto en la creación de la nueva Universidad, como con la fundación de la Real Compañía Guipuzcoana de Caracas en 1728 y de la Capitanía General de Venezuela en 1777. Conjugándose todo ello en las bases estructurales internas y externas de la nueva nacionalidad venezolana que ya estaban preparadas para asumir la senda independiente y republicana a partir de la crisis iniciada en 1810 (párr. 1).

Más allá de la recopilación de datos, se destaca en el sitio *web* de la UCV que entre 1725 y 1821, 96 años, se graduaron 2.756 de sus estudiantes, conformando “el grupo profesional sobre cuyas bases se construyó el proceso de la independencia y las instituciones republicanas” (Navas y Blanco, 2017).

A pesar de ello, la historia hacia un sistema sociopolítico estable en Venezuela estuvo teñida por el poder tiránico de los caudillos y en lo que compete al talento humano de la UCV, se sucedieron serios mecanismos de opresión que redujeron su actividad académica. La clausura del recinto universitario en el cual cohabitaban los debates ante la crisis política como prácticas cívicas, el encarcelamiento, exilio, tortura y muerte de profesores y estudiantes que se oponían al sistema caudillista fueron signos de su conformación. No obstante, la postura de la UCV fue y es de carácter cívico, como lo reseña el precitado autor.

...desde la recordada “Sacrada” de 1901⁵, las protestas y huelga universitaria contra las Reformas del Rector Guevara Rojas en 1912⁶, el apoyo al golpe cívico/militar de 1919,

⁴ **Web** es un vocablo inglés que significa “red”, “telaraña” o “malla”. El concepto se utiliza en el ámbito tecnológico para nombrar a una red informática y, en general, a Internet

⁵ una bufonada escenificada por un grupo de estudiantes universitarios en contra del caudillismo de los generales y que el gobierno interpretó como una ridiculización del presidente Castro. Fuente: Rojas, R. (2005). Historia de la Universidad en Venezuela Revista Historia de la Educación Latinoamericana, vol. 7, 2005, pp. 75-100 Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia

⁶ Se trataba de una especie de crisis de gobernabilidad interna que llevó a la decisión drástica de cerrar la institución como medida de castigo, sin medir las consecuencias fatales que aquel acto del ejecutivo podía significar para el desarrollo de la ciencia y la cultura (Ídem).

la rebelión de los Tranvías Eléctricos de 1921 y finalmente la revuelta estudiantil de 1928. (párr. 2).

A partir de 1935 la Venezuela agraria se encamina hacia una economía de renta petrolera sin, como señala Rojas (2005), haber alcanzado el progreso social y que para la universidad pasaban a ser desafíos importantes, debiendo crecer y desarrollarse al ritmo de las exigencias del contexto.

Entre 1870 y 1900, 30 años, crece la plantilla profesoral y la matrícula estudiantil y la UCV, gradúa a 4097 estudiantes, reinando un creciente desarrollo crítico, cientificista y experimentalista” (Navas y Blanco. 2017). No obstante, durante ese período se establece en Venezuela una “tiranía liberal” que la despoja de su autonomía y patrimonio material tanto de la colonia como de los inicios de la república y nuevamente la UCV protesta de manera cívica “con movimientos estudiantiles tan recordados como la “Delpinada” 1885 y finalmente con las violentas manifestaciones de 1889 cuando ciudadanos y estudiantes derribaron las estatuas erigidas en adulación a la tiranía guzmancista” (Navas y Blanco. 2017).

Entre 1901 y 1935, la UCV otorga títulos a 3.321 graduandos y estos, ocupan diversos puestos en la vida nacional, cuyo espíritu Ucevista, de acuerdo con el sitio *web* de la UCV, acabó con los caudillos.

Desde 1936 hasta la primera década del siglo XXI, la evolución social, política, económica, cultural y tecnológica del país se desarrolla con altibajos, avances y retrocesos, que amalgaman la vida universitaria. Entre estos años se sucedieron reformas universitarias “que se iniciaron desde 1937 bajo el rectorado del Dr. Antonio José Castillo” y que se encaminaban:

...hacia la gradual recuperación de la autonomía universitaria, el ceremonial universitario y la modernización científica de los estudios en un ámbito estructural pensado en el contexto material de una ciudad universitaria. Idea en la que desarrolló su talento Carlos Raúl Villanueva. (Navas y Blanco. 2017: párr. 8)

Y así, la UCV como la primera casa de estudios le aporta a la sociedad venezolana “216.686 egresados de pregrado y postgrado que han salido del Paraninfo o del Aula Magna entre 1936 y 2009”. La dinámica académico-gerencial universitaria no se detuvo y se mantuvo presente el espíritu ucevista en la estructura organizativa del Estado, en los organismos descentralizados, en

todas las tendencias políticas, partidos políticos, así como en la prensa escrita, audiovisual y en todas las demás universidades públicas y privadas (sitio web: www.ucv.ve)

La labor de la universidad ha sido y es un permanente aporte a la sociedad que alerta, orienta y fomenta elementos de edificación del bienestar con su constancia científica y humanista. Ello, es apreciable en su filosofía de gestión:

MISIÓN



La Universidad Central de Venezuela tiene como misión crear, asimilar y difundir el saber mediante la investigación y la enseñanza; completar la formación integral iniciada en los ciclos educativos anteriores; y formar los equipos profesionales y técnicos que necesita la nación para su desarrollo y progreso.

VISIÓN



Ser el centro de referencia nacional e Internacional en la formación de talento humano necesario y en la generación, gestión y difusión del conocimiento.

OBJETIVOS



- a) Fomentar la investigación de nuevos conocimientos en beneficio del bienestar y progreso del ser humano, de la sociedad y del desarrollo independiente de la nación.***
- b) Dirigir la enseñanza hacia la formación integral de profesionales y a la capacitación del individuo en función de las necesidades de la sociedad y su desarrollo.***
- c) Participar, a través de programas de Extensión y Apoyo, en la solución de los problemas sociales que enfrente el país.***

VALORES



- a) Autonomía:*** Entendida como el derecho de procurarse sus propias reglas, su propio gobierno y sus propios fines, y con el deber de orientar estos fines a las necesidades fundamentales de la sociedad, garantizando así la pertinencia en la creación, difusión y gestión del conocimiento.
- b) Democracia:*** Comprometidos con la reivindicación del principio de convivencia, para lograr la participación y la equidad entre todos los miembros de la comunidad universitaria, proyectándolos

hacia la relación de la universidad con su entorno, entendido en un estado social de derecho donde exista el imperio de la Ley.

- c) **Equidad:** Asumida como la obligación moral de garantizar la participación y el ingreso de manera igualitaria, garantizando la igualdad de oportunidades de los distintos grupos sociales, poniendo especial atención a los sectores que por diversa índole han sido excluidos del sistema universitario.*
- d) **Calidad y excelencia Académica:** Demostrada en su capacidad y liderazgo en la formación, transmisión, aplicación y gestión del conocimiento por encima del simple cumplimiento formal, y reconocidos por los distintos actores tanto a nivel nacional como internacional, vinculados a la sociedad del conocimiento.*
- e) **Pertenencia:** Salvaguardada en la capacidad de la universidad de formar el recurso humano apto para contribuir integralmente con la sociedad, a través de la función de aplicación del conocimiento, basado en el mandato legal de la búsqueda de la verdad; y en el compromiso personal de estar en una permanente auto evaluación institucional que permita adelantarse y adaptarse oportunamente con las necesidades de la sociedad.*
- f) **Pluralidad y Tolerancia:** Rasgo característico y base fundamental sobre la cual se sustenta la ética y la moral universitaria, protegiendo y garantizando la expresión y discusión abierta de las distintas corrientes del pensamiento universal a través del debate y del diálogo refrendando el respeto mutuo y reivindicando el valor de la Verdad.*

Fuente: cita inextensa del sitio web: www.ucv.ve).

Por otra parte, la UCV, en su conformación institucional de educación de estudios superiores sintetiza sus significantes en el Himno Universitario, el emblema o logo y en su bandera y cada Facultad también tiene la propia.

Estos símbolos forman parte del origen y de la historia de la UCV como vínculos para todos sus miembros que destacan elementos de pertenencia e identidad ucevista.



Figura 14 *Significantes de la UCV*

Merece una especial consideración hacer referencia a que la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO, cuyo objetivo es “construir la paz en las mentes de las mujeres y los hombres”. Esta organización, se especializa “en la promoción, difusión y defensa del saber científico y cultural de la humanidad”, convirtiéndose en la embajadora y defensora de la herencia cultural de la humanidad (<https://es.unesco.org/>). Esta consideración obedece a que, según consta en el Expediente N° C-986 de septiembre del 2000, la Ciudad Universitaria de Caracas fue declarada Patrimonio Mundial de la Humanidad por ser “una obra maestra del urbanismo moderno, la arquitectura y el arte, creada por el arquitecto venezolano Carlos Raúl Villanueva y un grupo de distinguidos artistas de vanguardia” (sitio web: www.ucv.ve) y porque es

...es un extraordinario ejemplo de materialización coherente de los ideales urbanísticos, arquitectónicos y artísticos de comienzos del siglo XX. Constituye una interpretación ingeniosa de los conceptos y espacios de las tradiciones coloniales y un ejemplo de una arquitectura abierta, ventilada y protegida, apropiada para su entorno tropical (sitio web: www.ucv.ve: párr. 3).

Hecho el breve recorrido del contexto de la organización donde se materializa la presente investigación, es pertinente establecer la relación con el desarrollo de la carrera académica. Se ha podido apreciar cómo la comunidad universitaria ha impactado positivamente a la nación, con el egreso de profesionales de las diferentes áreas del saber, es un pivote de un acervo científico, humanista y tecnológico.

Ello, ha sido posible por los pilares de la universidad, docencia, investigación, extensión y gestión universitaria personificada en su talento humano. De allí la importancia de políticas institucionales que estimulen, el ejercicio de la profesión, docente con estrategias de mejoramiento continuo y en este sentido, este trabajo de investigación presenta un análisis de la importancia de la política coyuntural que reubicó en el escalafón correspondiente a sus credenciales académicas y méritos al Personal Docente y de Investigación de la UCV.

Hecho el breve recorrido del contexto de la organización donde se materializa la presente investigación, es pertinente establecer la relación con el desarrollo de la carrera académica. Se ha podido apreciar cómo la comunidad universitaria ha impactado positivamente a la nación, con el egreso de profesionales de las diferentes áreas del saber, es un pivote de un acervo científico, humanista y tecnológico.

Ello, ha sido posible por los pilares de la universidad, docencia, investigación, extensión y gestión universitaria personificada en su talento humano. De allí la importancia de políticas institucionales que estimulen, el ejercicio de la profesión docente, con estrategias de mejoramiento continuo y en este sentido, este trabajo de investigación presenta un análisis de la importancia de la política coyuntural que reubicó en el escalafón correspondiente a sus credenciales académicas y méritos al Personal Docente y de Investigación de la UCV.

Bases Legales de la Investigación

A continuación, se realiza un análisis de las leyes en las que se sustenta la presente investigación, en orden de jerarquía de Kelsen (1993). En primer lugar, se abordan los artículos contemplados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999). Seguidamente, se toma en cuenta la Ley orgánica de Educación, (LOE, 2009); la Ley de

Universidades (LU, 1970); el Reglamento del Personal Docente y de Investigación de la UCV (RPDIUCV, 2011) y La Resolución N° 311 (2013).

En tal sentido, dentro del Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación, existen elementos legales que definen la dinámica de los actores involucrados. En Venezuela, la Constitución de la República Bolivariana (1999), en su artículo 104, establece, entre otros aspectos, respecto al ejercicio de la profesión docente que este estará a cargo de un personal probo, y respecto al ingreso, promoción, permanencia, formación y capacitación, señala que responden a criterios objetivos, especificando la no “injerencia partidista o de otra naturaleza no académica” (p. 205).

En la Ley Orgánica de Educación (2009), en el artículo 33 se presentan los principios rectores de la educación superior, en correspondencia con la Constitución (1999) en su artículo 102, así mismo, se encuentra el principio de autonomía (artículo 34) y el artículo 35 que señala que la educación superior estará regida por leyes especiales y otros instrumentos normativos.

Por consiguiente, el Personal Docente y de Investigación de la UCV, se encuentra amparado en el artículo referido, queriéndose, con ello, resguardar la calidad del desarrollo de la carrera académica y su impacto en la nación.

Esto es vinculante con la presente investigación por cuanto se analiza el impacto de una política coyuntural que reubicó al Personal Docente y de Investigación de la UCV en el escalafón universitario de acuerdo con sus credenciales académicas y méritos. Correspondiéndose, por medio de la promulgación de la Resolución N° 311, con el mandato constitucional en relación con los estándares de idoneidad académica.

Por otra parte, el artículo 109 de la precitada Constitución señala la “búsqueda del conocimiento a través de la investigación científica, humanística y tecnológica, para beneficio espiritual y material de la Nación” (p. 207), con base en el principio de la Autonomía. Este aspecto, es de vital importancia para que el Personal Docente y de Investigación pueda desarrollar a la academia y desarrollarse académicamente en correspondencia con la gobernabilidad de la administración y funcionamiento que se establece, tanto en la Ley de Universidades (1970) como en el Reglamento del Personal Docente y de Investigación de la UCV (2011), circunscrita, a interés

del presente estudio, en la docencia e investigación de acuerdo con el objetivo planteado en la investigación.

En atención al desarrollo académico del Personal Docente y de Investigación se tiene que con el comienzo de la era democrática iniciada en 1958, de acuerdo con Morles, Medina y Álvarez (2003):

...se toman decisiones importantes para promover y desarrollar la actividad científica y tecnológica en el país, sobre todo en el sector académico. Y así, la Ley de Universidades aprobada ese año y reformada en 1970 contiene algunas disposiciones al respecto.

Establece que los profesores universitarios son docentes-investigadores, y crea los Consejos de Desarrollo Científico y Humanístico, a los cuales se asigna la función de estimular y coordinar las actividades de investigación en esos centros de estudio (p. 61-62).

Estas decisiones, tal como lo señalan los precitados autores, se encuentran reguladas en la Ley de Universidades (1970), con la responsabilidad de proponer políticas institucionales universitarias que conduzcan al fomento y establecimiento de programas que faciliten la investigación y, por ende, el desarrollo de la carrera académica, íntimamente relacionado con el escalafón universitario.

Por ello, a continuación, se abordará un breve análisis de la Ley de Universidades (1970) como marco legislativo del Desarrollo de la Carrera Académica, en aquellos artículos vinculados al presente estudio.

En tal sentido, y en correspondencia con el artículo 109 de la CRBV (1999), el artículo 9 de la LU (1970) establece la autonomía organizativa, académica, administrativa y, económica y financiera. Se destaca como vinculante, la autonomía académica por cuanto en ella se establecen los lineamientos asociados al desarrollo de la carrera académica, por medio de la administración y funcionamiento de la docencia y la investigación.

Con respecto al artículo 20 de la LU (1970) sobre las Atribuciones del Consejo Nacional de Universidades, se observa entre ellas la obligación de realizar una evaluación periódica que contemple, entre otros aspectos, “proposiciones y recomendaciones concretas sobre las reformas legales, administrativas y académicas” (p. 4), así como la atribución de elaborar su Reglamento Interno.

Fundamentada en ello, la investigadora considera relevante dicho artículo puesto que el tercer objetivo de investigación consiste en proponer un conjunto de políticas para optimizar el Sistema de Ingreso, Ascenso y Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la UCV.

En relación con el artículo 89 de la presente Ley, es menester destacar que el Personal Docente y de Investigación será ubicado y ascendido “de acuerdo con sus credenciales o méritos científicos y sus años de servicio” (p. 18). Es el caso que el presente estudio, se ocupa del análisis de la Resolución N° 311 que se encargó de la reubicación de aquellos profesores que se encontraban en un escalafón inferior a sus credenciales académicas y méritos. En tal sentido, la política coyuntural aplicada resolvió aquellas diferencias existentes hasta el año 2013, momento de su ejecución, en correspondencia, además, con el derecho que asiste al Personal Docente y de Investigación, de acuerdo con el artículo 90 de la LU (1970).

Tal diseño de ubicación y ascenso en el escalafón universitario resulta importante para el desarrollo de la carrera académica, tanto por los estándares de calidad de las universidades nacionales y autónomas, como por la movilidad académica que se da entre dichas universidades.

De esta manera, es relevante que las universidades nacionales y autónomas garanticen el escalafón universitario en correspondencia con las credenciales académicas y méritos del Personal Docente y de Investigación, al igual que lo expresado en el artículo 109 de la Constitución (1999) sobre el desarrollo de actividades académicas o científicas.

En correspondencia con el artículo 109 de la CRBV (1999) y los artículos 9 y 20, ordinal 19 de la LU (1970), la UCV, dicta su Reglamento Interno, cuya última reforma parcial fue en octubre de 2011.

De dicho documento, contentivo de los preceptos necesarios para la ejecución de la LU (1970), interesa al presente trabajo de investigación, destacar aquellos relacionados al escalafón universitario de acuerdo con las credenciales académicas y méritos del Personal Docente y de Investigación de la UCV.

En tal sentido, el artículo 33 del Reglamento señala que además de cumplir con los valores de idoneidad docente, previstos tanto en la CRBV (1999) como en la LU (1970), se deben cumplir una serie de requisitos en las diferentes categorías (Asistente, Agregado, Asociado, Titular) que

sirven de fundamento a la Resolución N° 311, previstos en su artículo 7 y, en el artículo 34, lo concerniente a su formación y capacitación pedagógica.

Finalmente, como una solución o respuesta ante la necesidad de reubicación en el escalafón universitario al Personal Docente y de Investigación de la UCV, de acuerdo con sus credenciales académicas y méritos, nace la Resolución N° 311, siendo esta una política coyuntural y por una sola vez.

Es el caso que dicho documento regula la evaluación de los casos del Personal Docente y de Investigación de la UCV que, para el momento del Concurso de Oposición, poseían credenciales académicas y méritos para optar a una categoría superior, atendiendo a la franja -Instructor-Asistente-Agregado-, destacados en los artículos 2 y 3, en concordancia con los artículos 33 y 34 del Reglamento del Personal Docente y de Investigación de la UCV (2011), de los requisitos exigidos, señalado en el artículo 7 de la Resolución N° 311.

Es así como, de acuerdo con los considerandos de la mencionada Resolución, se resuelve la medida transitoria de reubicación en el escalafón universitario.

Con este análisis legal de los instrumentos con que cuentan las universidades nacionales y autónomas es posible afirmar que documentalmente se le presta la debida importancia al desarrollo de la carrera académica del personal docente y de investigación.

Sin embargo, el hecho de que el Consejo Universitario de la UCV , haya recurrido a la promulgación de la Resolución N° 311 expone una gestión un tanto laxa respecto al desarrollo de la carrera académica del personal docente y de investigación, pareciendo necesario que los instrumentos legales se acompañen de herramientas transparentes que regulen la calidad del servicio al docente universitario en correlación con alternativas novedosas que permitan a este personal no solo mantenerse en la vanguardia del conocimiento sino también innovar en beneficio de la nación.

Finalmente, como resultado de la conceptualización y constitución de las nociones teóricas de interés, se presenta de manera concreta, los indicadores que permitieron medir la realidad objeto de estudio.

Para ello, se hizo necesario “...aislar, dentro del problema, los factores más importantes que en él intervienen” (Sabino, 1992: 65) y que forman parte del marco referencial, estrechamente vinculado con el objetivo de investigación.

Este conjunto de elaboraciones, paralelamente, constituyen el abordaje del objeto de estudio por medio del diseño de la investigación para, como señala el precitado autor, “...confrontar así la visión teórica del problema con los datos de la realidad” (p. 75).

A continuación se presenta el sistema de variables que se utilizó para el abordaje de la presente investigación y que forma parte fundamental del presente estudio.

Operacionalización de Variables

La operacionalización de las variables es un procedimiento que permite al investigador descomponer los objetivos del trabajo en aspectos visibles propios de la realidad de estudio.

De acuerdo con el criterio de Hurtado (2001), ésta puede ser entendida como:

Un proceso mediante el cual se precisa los aspectos fundamentales y perceptibles de un evento de estudio a fin de poder apreciarlo durante la investigación. Consiste en la identificación de elementos determinantes y necesarios para lograr el reconocimiento del evento. La operacionalización permite identificar los indicios de un evento y construir los instrumentos necesarios para medirlo (p. 142).

Respecto al cuadro de Operacionalización de la variable, Ramírez (1.999) expresa lo siguiente:

Incorporados estos elementos, nos ha de resultar un cuadro mucho más completo, el cual le hará al lector una idea más abarcante y total de la investigación que personas llevan a cabo. A esto se le agrega el hecho de obligar al investigador a pensar estrategias metodológicas y técnicas en función no de ideas preconcebidas acerca de los métodos y técnicas más adecuadas, sino en función de los indicadores, fuentes de información y estrategias de búsquedas que se derivan del análisis de las variables que de hecho se van a estudiar (p. 136)

Ante lo expuesto, se utilizó tal desagregación de los objetivos específicos, tal como se evidencia en [\(Cuadro 1 Sistema de variables\)](#) para sistematizar las características del tema en

estudio. Aunado a ello, (Ramírez y Otros, 2004) señalan que las dimensiones que se establecen en la operacionalización, constituyen los rasgos característicos de la variable. Por lo tanto, la finalidad la información presentada en el marco referencial ayudó a la investigadora a precisar los aspectos relevantes para la producción de los instrumentos de recolección de la información inherente al estudio.

Cuadro 1 Sistema de variables

OBJETIVO GENERAL		Analizar el impacto de la Resolución N° 311 como Política Coyuntural de Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la Universidad Central de Venezuela.										
OBJETIVOS ESPECIFICOS	VARIABLES	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS		TÉCNICAS		INSTRUMENTOS		FUENTE	
					A	B	A	B	A	B	A	B
1. Determinar la importancia estratégica que tuvo la Resolución N° 311 como Política Coyuntural de Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la Universidad Central de Venezuela.	Importancia Estratégica Institucional de la Resolución N° 311	Estrategia institucional	Micropolítica e información	Renuncia a la Resolución N° 311	15	ENCUESTA	ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA	CUESTIONARIO	GUIÓN DE ENTREVISTA	Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela beneficiarios de la Resolución N° 311	Personal de la Universidad Central de Venezuela con calidad de experto en lo que se refiere al Desarrollo de la Carrera Docente del Personal Docente y de Investigación, de acuerdo al Artículo 6 de la N° 311	
				Renuncia voluntaria	16							
				Difusión de la Resolución N° 311	17							
				Lapso	18							
			Respuesta oportuna	19								
			Reglamento del personal docente y de investigación	20								
			Norma	Recurso de reconsideración	21							
				Correspondencia legal	22							
				Concurso de oposición en categoría superior	23							
				Proceso de inducción	24							
				Oportunidad de participación en la Resolución N° 311	25							
				Gestión universitaria	26							
				Acceso a internet	27							
				Accesibilidad virtual y documental	Información							28
					Centro de documentación							29
	Política de Desarrollo de la Carrera Académica	Desarrollo de la Carrera Académica	Meritocracia académica	Medio de divulgación	30							
				Política institucional	3							
				Desarrollo académico	4							
				Atraso en la carrera académica	5							
				Ascenso legal y reglamentario	6							
				Concurso de oposición en categoría superior	7							
				Participación en la Resolución N° 311	8							
				Política de desarrollo académico	9							
				Remuneración	10							
				Productividad académica	11							
			Formación	Línea de investigación	12							
				Estudios realizados	13							
2. Determinar si los beneficiarios de la Resolución N° 311 de la Política Coyuntural de Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la Universidad Central de Venezuela ingresaron en el escalafón docente solicitado de acuerdo con el espíritu y propósito de dicha Resolución.	Carrera Académica e ingreso	Ingreso a la Carrera Académica	Ingreso	Lapso de ascenso	14							
				Escalafón inferior	1							
			Dedicación	Modalidad de ingreso	2							
				Dedicación	31							
3. Proponer un conjunto de políticas para optimizar el Sistema de Ingreso, Ascenso y Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la Universidad Central de Venezuela.												

Fuente: elaboración propia 2021.

“Las universidades tienen dos funciones: graduar profesionales y crear conocimiento”. Esa misión estaría siendo cada vez más difícil de cumplir, por el déficit presupuestario, el bajo ingreso de los docentes y, en consecuencia, la fuga de talento”.



José Gregorio Afonso

CAPÍTULO III

ruta de SISTEMATIZACIÓN METODOLÓGICA

En este capítulo se detalla cómo se articuló la ruta metodológica que se utilizó para llevar a cabo la presente investigación, indicando el paradigma epistémico, el enfoque, el diseño de esta: nivel, tipo, población objeto de estudio; técnicas e instrumentos de recolección de datos; validez y confiabilidad de estos para el análisis de los resultados, lo cual se fundamenta en lo expresado por Balestrini, (2006), quien argumenta que:

El marco metodológico es la instancia referida a los métodos, registros, técnicas, y protocolos con los cuales una teoría y su Método calculan las magnitudes de lo real. El fin esencial del marco metodológico, es el de situar en el lenguaje de investigación, los métodos e instrumentos que se emplearán en la investigación planteada (p. 126).

En relación con lo anterior, esta sección proporciona los detalles de acondicionamiento de la información científica como conocimiento adquirido, producto de la investigación realizada.

Paradigma de la investigación

Entre la literatura relacionada con tema se encuentra Kuhn (2004), quien afirma que “los paradigmas son realizaciones científicas universalmente reconocidas que, durante cierto tiempo, proporcionan modelos de problemas y soluciones a una comunidad científica” (p. 13) lo que

permite asegurar que toda investigación, se elabora a partir de una idea y de la que se obtienen unos resultados que permiten afirmar, negar u obtener, nuevos conocimientos sobre la naturaleza del estudio en una compleja red de interrelaciones.

Al respecto, Sabino, 1998 (referido en Arias, 2006), explica que:

La investigación científica está muy lejos de ser una actividad rutinaria y repetitiva. Investigar es obtener nuevos conocimientos sobre el mundo que nos rodea, entenderlo que permanecía confuso o escondido, saber más acerca de la naturaleza, el hombre o las complejas relaciones que se van tejiendo en toda sociedad (p. 9).

En tal sentido, el perfil de la presente investigación, se enmarca dentro del paradigma positivista; con enfoque cuantitativo, entre los supuestos se encuentra el carácter objetivo independiente de la conciencia de los individuos; observable y medible a través del método deductivo, y que según Dalle, Boniolo, Sautu y Elbert (2005), con ello, “el investigador busca desprenderse de sus propios valores, de su orientación político-ideológica, sus concepciones acerca del bien y el mal, de lo justo y lo injusto, de lo que deseamos para nosotros y los otros, etcétera” (p. 40).

Por lo tanto, en el caso del impacto de la Resolución N° 311 como Política Coyuntural de Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la UCV, se presenta un resultado independiente y diferenciado de la investigadora, en el cual se explican los resultados obtenidos que contribuyeron a tener elementos imparciales en relación con la aplicación del lineamiento institucional de reubicación de dicho personal.

Es necesario señalar, que desde el punto de vista paradigmático postpositivista los análisis interpretativos de la investigadora son perfectamente cónsonos con el abordaje de la posición del paradigma asumido en el presente estudio.

Diseño de la Investigación

Para Tamayo y Tamayo (2007), “el diseño es la estructura a seguir en una investigación, ejerciendo el control de esta con el fin de encontrar resultados confiables y su relación con las interrogantes surgidas de los supuestos e hipótesis-problema” (p.108).

El diseño de la investigación como plan global, integrado y coherente (Balestrini, 2006: p. 131) en este estudio es no experimental de campo con apoyo documental.

Como es sabido, el diseño de investigación no Experimental es aquel en el cual no hay incidencia por parte del investigador. Es decir, el fenómeno no es intencionalmente intervenido.

Siguiendo con las explicaciones se tiene que la investigación de campo, de acuerdo con Arias, (2006):

...consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios) sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental (p. 31).

Así mismo se destaca entonces, que el diseño de investigación no Experimental en correspondencia con el diseño de campo, los fenómenos son observados “en su ambiente natural para después analizarlos” (Hernández y Fernández y Baptista, 2003: p. 269).

Con respecto a lo anterior, el presente trabajo de investigación obtuvo la información directamente de los beneficiarios de la Resolución N° 311 de la de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV, por medio de la técnica de la encuesta a través de un cuestionario en línea con la herramienta *Google*⁷ formulario; permitiendo obtener la información necesaria, sin alterar las variables en estudio.

Con respecto a los estudios documentales, la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, UPEL (2014) señala que se realizan:

...con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos. La originalidad del estudio se refleja en el enfoque, criterios, conceptualizaciones, reflexiones, conclusiones, recomendaciones y, en general, en el pensamiento del autor (p. 20).

En concordancia con lo anterior, se revisaron aspectos relevantes de las políticas públicas relacionados a los lineamientos universitarios y su marco normativo, en lo que respecta al

⁷ El término **Google** proviene de la palabra “*Googol*” (se pronuncia 'gúgol'), creada por el matemático norteamericano Edward Kasner y cuyo significado es diez elevado a cien. ... Etimológicamente, **Google** sería un número gigante que representa una cantidad de información, aparentemente infinita.

desarrollo de la carrera académica del Personal Docente y de Investigación, y muy particularmente, aquellas concernientes a la reubicación de los docentes por concursos de oposición, de acuerdo con sus credenciales académicas y méritos.

Se consideraron los expedientes de los beneficiarios de la Resolución N° 311, en los archivos de la Comisión Clasificadora Central de la UCV, así como los informes generados. En este particular, especificándose la revisión documental con mayor detenimiento en aquellos relativos a la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV.

En cuanto al diseño no Experimental Transeccional, Solvey-Benitez (2012: 55) y Hernández, Fernández y Baptista (2006: 159), sostienen que este ocurre cuando se realiza una medición en un momento determinado para describir las variables y analizar su incidencia e interrelación.

Específicamente, el fenómeno en estudio es coincidente con lo declarado por los autores antes mencionados, por cuanto es una imagen del momento que explica lo que sucedió en la aplicación de la Política Coyuntural y por una sola vez, diseñada para reubicar a un sector de la población docente y de investigación, de la Universidad Central de Venezuela, de acuerdo con sus credenciales académicas y méritos.

Así mismo, Solvey-Benitez (2012) explica que puede abarcar varios grupos de personas o indicadores, lo cual es sincrónico con la presente indagación, ya que se tomó la población finita del Personal Docente y de Investigación beneficiario de la Resolución N° 311 de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV. Esto es igual a lo explicado por Hernández, Fernández y Baptista (2006) cuando señalan que, “Los diseños transeccionales descriptivos tienen como objeto indagar la incidencia y los valores de lo que se manifiestan en una o más variables dentro del enfoque cuantitativo” (p. 273).

Este procedimiento consistió en analizar las respuestas de un grupo del Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV, con tres variables que proporcionaron la descripción del fenómeno estudiado, como lo fueron: (a) Importancia Estratégica Institucional de la Resolución N° 311, (b) Política de Desarrollo de la Carrera Académica Universitaria y (c) Carrera Académica e ingreso.

Nivel de la Investigación

El nivel de la investigación para Arias (2006) es el grado de profundidad que alcanzará el fenómeno en estudio.

La profundidad con que fue abordado el presente estudio corresponde al nivel descriptivo, en función del objetivo general planteado que fue analizar el impacto de la Resolución N° 311 como Política Coyuntural de Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la UCV. Tal afirmación, está fundamentada en Hurtado (2001), cuyo propósito es:

...exponer el evento estudiado, haciendo una enumeración detallada de sus características, de modo tal que en los resultados se pueden obtener dos niveles de análisis, dependiendo del fenómeno y del propósito del investigador: un nivel más elemental, en el cual se logra una clasificación de la información en función de las características comunes, y un nivel más sofisticado en el cual se ponen en relación los elementos observados (p. 87).

Para Sabino (1986), la investigación de tipo descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, sobre la descripción de “algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos” (p. 54). En esa misma orientación se encuentran autores como Hernández (2004) y Méndez (1995).

De tal manera, que el análisis del presente estudio realiza una descripción organizada sobre el impacto de la Resolución N° 311 como Política Coyuntural de Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la UCV, y con ello, poder ofrecer propuestas con la finalidad de hacerla más atractiva y competitiva.

Por lo tanto, se consideró conveniente estructurar el proceso descriptivo en el presente trabajo de investigación, sistematizando la ruta ejecutada. Para ello, se dividió en cuatro fases:

FASE I

Cuadro 2 Arqueo, revisión y análisis documental

MOMENTO	TAREA
Definición del objeto de estudio	Revisión del estado de conocimiento
Resultado 1	Establecimiento de fines, objetivos y variables de la investigación
Resultado 2	Analizar el impacto de la Resolución N° 311 como política coyuntural del desarrollo de la carrera académica del PDIUCV (a) Importancia Estratégica Institucional de la Resolución N° 311, (b) Política de Desarrollo de la Carrera Académica Universitaria, y (c) Carrera Académica e ingreso.

Estos referentes teórico-conceptuales y bases legales, sirvieron de apoyo en el marco metodológico, análisis de datos, conclusiones y propuestas.

FASE II

Cuadro 3 Sistematización metodológica

MOMENTO	TAREA
Definición de la ruta metodológica	Definición del paradigma, el enfoque y diseño
Selección de la población y muestra objeto de estudio	Vinculación con la investigación
Técnicas e Instrumentos	Establecimiento procedimientos, actividades y sujetos de investigación, en concordancia con el objetivo planteado
Validez y confiabilidad	Selección de la población PDI FHEUCV, directivo que participó en el diseño y elaboración de la Resolución N° 311 y representante profesoral*
Operacionalización de variables	Encuesta/cuestionario
	Herramienta Google formulario
	Entrevista Semiestructurada/Guion De Entrevista
	Expertos de contenido y expertos metodológicos
	Paquete Estadístico <i>Statistical Package for the Social Sciences</i> (SPSS) en su versión 11.1
	Identificación de dimensiones, subdimensiones e indicadores

*criterio de: personal relacionado con el diseño de políticas de desarrollo de la carrera académica universitaria y beneficiarios de la Resolución N° 311 de la FHEUCV por ser esta Facultad la más representativa después de medicina, en atención a que la investigadora es PDI FHEUCV.

FASE III

Cuadro 4 Elaboración y aplicación de los instrumentos

MOMENTO	TAREA
Diseño de instrumentos y técnicas de investigación	Elaboración de cuestionario y guion de entrevista
Estudio piloto	Revisión del cuestionario por expertos
	Aplicación del cuestionario piloto a 6 profesores de la EE
	Elaboración de cuestionario definitivo

La recolección de datos se realizó en línea atendiendo a las agendas de los entrevistados. Para la encuesta, se compartió en línea en fecha 19/07/2019 siendo respondida de manera asincrónica.

Ante los resultados obtenidos y por la experticia empírica de la investigadora en el contexto en el cual se realizó el proceso investigativo, se pudo determinar que algunos sujetos de investigación, aun siendo beneficiarios de la Resolución N° 311 fueron persuadidos por alguna autoridad para renunciar a dicho derecho, por lo que se consideró conveniente realizar una entrevista semiestructurada a estos profesores.

FASE IV

Cuadro 5 Presentación y análisis de resultados. Conclusiones y recomendaciones derivadas de los hallazgos. Elaboración del informe

MOMENTO	TAREA
Presentación y análisis de los resultados	Tratamiento de los resultados del cuestionario y guion de entrevista
Propuesta	Análisis de contraste
Conclusiones y recomendaciones	Elaboración del objetivo N° 3
	Elaboración en relación con los objetivos específicos N° 1 y 2
	Elaboración de ajustes y presentación.
	Fueron atendidos los aspectos de la redacción, organización de la coherencia de ideas, constructo del discurso, estilo, arqueo de referencias utilizadas y aplicación de las Normas APA-UPEL, con las sugerencias del tutor.
Informe de resultados	Preparación del informe
Culminados estos aspectos, se procedió a la divulgación de los resultados, estableciendo mecanismos de difusión para la información alcanzada.	
Obtención del título de Magister Scientiarum en Diseño de Políticas.	

Población y Muestra

En el presente acápite se señala la naturaleza de la población objeto de estudio. En tal sentido, es conveniente comprender, como afirma Arias (2006: 81) que una de las características del conocimiento científico es la generalidad, de manera que el resultado del caso que se estudie, sea aplicable a varios o muchos casos similares.

Por ello, la población como un conjunto finito o infinito de elementos con características similares debe quedar bien delimitada en el problema y objetivo de estudio. En este sentido, la presente investigación tiene una población de 160 sujetos de las 11 Facultades que comprenden a la UCV.

Esta composición quedó delimitada a una población finita, con el método no probabilístico, intencional, que se ajusta a un grupo de sujetos de investigación seleccionando con los siguientes criterios:

- ☐ 38 profesores del Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV que fueron beneficiados con la Resolución N° 311 como Política Coyuntural de Desarrollo de la Carrera Académica, a los que se le aplicó el cuestionario, como se señala en el acápite de las técnicas e instrumentos. Fuente: datos obtenidos del

Informe Final: (Aspirantes a la Reubicación en Categoría Superior, 2013), de acuerdo con lo establecido en la Resolución N° 311.

- 2 sujetos de investigación que participaron en el diseño y elaboración de la Resolución N° 311. Uno en condición de directivo y otro como representante gremial, a los que se le realizó una entrevista semi estructurada.

Es importante acotar que no se consideró pertinente entrevistar al profesor José Marín Díaz, gerente de la Comisión Clasificadora Central de la UCV, por ser tutor de esta investigación y parte interesada en el desarrollo del proceso investigativo.

Por otro lado, fue imposible concertar una cita con el Vicerrector Académico de la UCV, profesor Nicolás Bianco, quien tiene dentro de sus funciones la de Dirigir y controlar las actividades establecidas en el Plan de desarrollo académico, para garantizar la calidad y excelencia de los programas que ofrece la Universidad.

La selección de la población, respondió a los siguientes criterios:

- Por ocupar esta Facultad el primer lugar después de la Facultad de Medicina.
- Por ser el tamaño de la población más relevante.
- Por ser para la investigadora de fácil acceso, siendo que forma parte del Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV.

De acuerdo con lo anterior, se puede afirmar que las mismas reúnen las particularidades para los análisis de esta investigación, tal y como lo expresa (Malhotra, 2008) que “la suma de todos los elementos que comparten un conjunto común de características y que constituyen el universo para el propósito del problema de la investigación” (p. 335).

Tabla 1 Distribución de la población

IDENTIFICACIÓN	CARGO	RAZÓN DE LA SELECCIÓN	CANT.
Personal Docente y de investigación de la Facultad de Humanidades y Educación		Beneficiarios de la Resolución N° 311	39
Prof. José Gregorio Afonso Padrón	Representante gremial de la APUCV.	Representante Gremial que participó en el proyecto de la Resolución N° 311	1
Dr. Tulio Ramírez	Gerencia de Desarrollo Docente y Estudiantil	Miembro de la Comisión que trabajó en el proyecto inicial de la Resolución N° 311	1
TOTAL			41

Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos

Para el desarrollo de esta investigación se contempló el uso de técnicas que permitieron recopilar la información objeto de búsqueda. Estas, para Balestrini (2006) “son diversas según el objeto a que se aplique y no se excluyen entre sí. Todavía es preciso, por una parte, saber elegir la más adecuada y, por la otra utilizarla convenientemente”(p. 131). Para Tejada (1997), la recolección de datos es una de “las fases más trascendentales en el proceso de investigación científica” (p. 95). Lo que supone entonces, uno de los ejes principales del estudio, ya que de ella se desprende aquello que va a ser analizado para la divulgación de los resultados obtenidos; por ello, dicho autor señala que se deben tener presente los siguientes factores: (a) dónde y cuándo obtendrá la información; (b) quién obtendrá los datos, y (c) con qué instrumento se recoge la información.

En tal sentido, los recursos de los cuales se sirvió la investigadora para obtener la información relevante fueron:

La técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario en línea, por medio de la herramienta *Google* Formulario, dirigida a la población que fue el Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV beneficiario de la Resolución N° 311.

La observación como método de recolección de datos, de acuerdo con (Hernández, Fernández y Baptista, 2006), consiste en el registro sistemático, válido, confiable de comportamientos y situaciones observables. Esta técnica, permitió a la investigadora recabar información sobre los hechos en torno a la aplicación de la Resolución N° 311.

En este mismo orden de ideas, se diseñó por medio de la técnica de la entrevista semiestructurada, el instrumento guion de entrevista dirigido a dos profesores que participaron en el diseño y elaboración de la política, uno como gerente de desarrollo académico y estudiantil y otro como representante profesoral. Dicho instrumento se aplicó por medio de la grabación de audios vía *WhatsApp Messenger*, en razón de la declaración de pandemia en marzo de 2020, que ocasionó el distanciamiento social y la dificultad de la presencialidad en las instituciones educativas. Estos audios se transcribieron y forman parte de los Anexo 6 y Anexo 7.

En este sentido, conocer la dimensión conceptual de tales técnicas, permite la precisión de su uso en esta investigación.

Con el fin de establecer los criterios organizados que se necesitaron para la investigación y así acercarse a la realidad estudiada, se confeccionó la técnica de la encuesta que, de acuerdo con Hurtado (2010), esta se parece a la técnica de la entrevista pues se obtiene información a través de preguntas a otras personas, pero:

Se diferencia, porque en la encuesta no se establece un dialogo con el entrevistado y el grado de interacción es menor. La técnica de la encuesta corresponde a un ejercicio de búsqueda de información acerca del evento de estudio, mediante preguntas directas a varias unidades o fuentes (p. 873).

De acuerdo con ello, el uso de este instrumento guarda una estrecha relación con el paradigma epistémico positivista y el enfoque cuantitativo sobre el cual se enmarca esta investigación por cuanto se utiliza para describir situaciones reales a partir de variables susceptibles de ser medidas y descritas objetivamente.

Dichas variables, como se señaló en el Marco Teórico Referencial fueron: (a) Importancia Estratégica de la Resolución N° 311, (b) Desarrollo de la Carrera Académica Universitaria, y (c) Carrera Académica e Ingreso.

El procedimiento que se siguió para la elaboración de la encuesta, fue la confección y producción del instrumento del cuestionario en línea con la herramienta *Google* formulario, aplicado a los beneficiarios de la Resolución N° 311 de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV el cual se estructuró de la siguiente manera:

Cuadro 6 Confección del cuestionario

DIMENSIONES	N° ÍTEMS	TIPO DE PREGUNTA
Ingreso	2	Dicotómica
Meritocracia	8	Selección simple
Formación	4	Escala Likert
		Selección múltiple
Micropolítica e información	3	Dicotómica
Norma	9	Escala Likert
Accesibilidad virtual y documental	4	Escala Likert
Dedicación	1	Selección simple
N° de páginas: 10	Total de ítems: 31	

El cuestionario tiene una página de presentación que indica la finalidad del trabajo y las instrucciones generales (Anexo 1). Los sujetos de investigación se agruparon en un solo correo explicándoseles la intención y el objetivo del presente estudio. En este punto es necesario acotar que de la población seleccionada, uno de ellos no fue ubicable por tanto, la población quedó en 38 sujetos de investigación.

Dicho instrumento en línea, a través de la herramienta *Google* formulario, tuvo la restricción de responderse una sola vez para así evitar duplicidad de información que conllevarían a posibles resultados incorrectos y contó también con enunciados de respuesta obligatoria.

Además, dicho instrumento posee una serie de condiciones para que sea adecuado y recoger la información necesaria del estudio, cumpliendo con las exigencias requeridas, tales como, definición estricta y concreta de los objetivos elegidos, indicación de las condiciones en los que se recogerá la información, posibilidad de un tratamiento cuantitativo, validez y fiabilidad.

Los enunciados/preguntas se redactaron de manera sencilla para que no existiera ningún tipo de ambigüedad y el encuestado (a) pudiera responderlas de forma sincera y clara, de forma que pudieron ser analizadas, tabuladas e interpretadas con facilidad.

De hecho, Namakforoosh (1999) indica que “El diseño de cuestionarios es un arte no una ciencia” (p. 176). Señalando, que se mejora a medida que se pone en práctica, por cuanto se aprende a evitar las preguntas o enunciados ambiguos y los que insinúan la respuesta.

Seguidamente, se seleccionaron los enunciados/preguntas que tenían relación directa con cada uno de los indicadores para así obtener una primera versión del cuestionario. En esta, se tomaron en cuenta las recomendaciones a las cuales hace mención Rodríguez y Otros (2004): a) Orden de Dificultad: de lo más simple a lo más complejo b) Preguntas concretas, evitar la ambigüedad c) Fáciles de entender d) Lenguaje claro y sencillo.

Por otra parte, ante los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario a los beneficiarios de la Resolución N° 311 de la Facultad de Humanidades y Educación, por la experticia empírica de la investigadora en el contexto en el cual se realizó el proceso investigativo, se pudo determinar que algunos sujetos de investigación, aun siendo beneficiarios de la Resolución N° 311 como política coyuntural de desarrollo de la carrera académica, fueron persuadidos (por el Decano de la Facultad de Humanidades y Educación, profesor Piero Lo Mónaco y el Director de la

Escuela de Educación, profesor José Loreto) para renunciar a dicho derecho y decidieron, aceptar el cambio de dedicación, por lo que se consideró conveniente realizar una entrevista semiestructurada a estos, siendo un suceso que llamó poderosamente la atención de la investigadora.

En tal sentido, se concertó un encuentro, y con base al instrumento desarrollado, como lo fue el guion de entrevista, se conversó sobre los hechos, cómo ocurrieron y qué resultó de ello y forman parte del análisis, conclusiones y sugerencias.

La siguiente técnica, la entrevista Arias (2006) explica que:

Más que un simple interrogatorio, es una técnica basada en un diálogo o conversación 'cada a cara', entre el entrevistador y el entrevistado acerca de un tema previamente determinado, de tal manera que el entrevistador pueda obtener la información requerida (p. 73).

Entre otros autores se encuentra Hurtado (2010) quien afirma que “es un instrumento de investigación de campo que se emplea frente al entrevistado con una serie de preguntas por escrito...concernientes al evento de estudio” (p. 867).

Visto así, la entrevista semi estructuradas es una estrategia mixta pues a pesar de tener como instrumento el guion de entrevista su diseño flexible permite las preguntas espontáneas producto del diálogo establecido en función del interés de la investigación, pudiéndose profundizar sobre aspectos significativos para la misma.

Esta técnica, según Strauss y Corbin (2002), posee objetividad pues tiene la “capacidad de distanciarse en cierta medida de los materiales de investigación y de representarlos imparcialmente; capacidad de escuchar las palabras de los entrevistados y darles una voz independiente de la del investigador” (p. 39).

El procedimiento que se siguió para concretar la información obtenida con la entrevista semiestructurada fue, como ya se indicó, la elaboración del guion de entrevista ([Anexo 2 Guion de entrevista](#)), las cuales se estructuraron en función de las variables de estudio ([Cuadro 1 Sistema de variables](#)), el cual contiene 6 preguntas, focalizadas en el análisis del impacto de la Resolución N° 311 como Política Coyuntural de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación

de la UCV, desarrollados de manera tal que los entrevistados pudieron expandirse y expresar sus opiniones.

A continuación se presenta el guion de entrevista:

Cuadro 7 confección del guion de entrevista

1.	¿Qué importancia estratégica considera Ud., que tuvo la aplicación de la Resolución N° 311 como política coyuntural de ingreso a la carrera académica?
2.	¿Cuál o cuáles eran los cambios que esperaban con la aplicación de la Resolución N° 311? ¿Se lograron? ¿Superaron sus expectativas?
3.	¿Por qué hubo que aplicar una política coyuntural como la Resolución N° 311?
4.	¿Cómo calificaría el proceso de esta política en cuanto a la gestión institucional desarrollada?
5.	¿Considera Ud., que debe modificarse el reglamento del personal docente y de investigación de la UCV y adecuarse a los nuevos tiempos?
6.	¿Considera Ud., que debe implementarse una política de ingreso en escalafón docente superior a instructor en correspondencia con los méritos académicos del aspirante?

En cuanto a su desarrollo se conversó sobre los aspectos considerados en el guion de entrevista y del que se desprendieron impresiones adicionales que sirvieron de apoyo para la comprensión y análisis del impacto de la Resolución N° 311, como política coyuntural del desarrollo de la carrera académica del Personal Docente y de Investigación de la UCV. (Dr. Tulio Ramírez, en calidad de directivo que participó en su diseño y elaboración; y profesor Gregorio Alonso Padrón, (Representante gremial de la APUCV), quienes en su conjunto nutrieron la presente investigación con valiosos aportes permitiendo así la incorporación de impresiones, opiniones y análisis sobre el fenómeno en estudio.

Como se puede apreciar, la entrevista semiestructurada resultó una ventaja desde el punto de vista de que fueron los generadores de la Resolución N° 311, quienes proporcionaron opiniones y explicaciones en referencia a la problemática planteada sobre la reubicación del Personal Docente y de Investigación de la UCV en el escalafón correspondiente a sus credenciales académicas y méritos.

Validez y confiabilidad de los Instrumentos

En términos generales, la validez se refiere “al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (Hernández, Fernández y Baptista, 2006: p. 243). Para Morles (2000) es el grado con el cual un instrumento sirve a la finalidad para la cual fue definido.

En consecuencia, según los autores mencionados es necesario evidenciarlo y para ello, Hernández, Fernández y Baptista (2006), señalan que pueden tenerse diferentes tipos de evidencia que pueden ser, resumiendo al autor, las que siguen: a) validez de contenido que “se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide”; b) validez de criterio que “se establece al validar un instrumento de medición al compararlo con algún criterio externo que pretende medir lo mismo, y c) validez de constructo que “debe explicar el modelo teórico empírico que subyace a la variable de interés”. (p. 277, 283).

En función de ello, se consideró para efectos de esta investigación la validez de contenido por medio del juicio de tres (03) expertos: dos (02) de ellos de contenido y un (01) especialista en el área disciplinar de metodología de investigación.

En tal sentido, la versión inicial del instrumento fue sometida a la consideración de dichos profesionales, los cuales fueron seleccionados tomando en cuenta las siguientes características: conocimiento, experiencia docente y experiencia laboral.

Cuadro 8 Características de los expertos

EXPERTOS	CARACTERISITCAS
En contenido Dr. Gilberto Graffe	- Profesor jubilado de la Escuela de Educación del departamento de Planificación Educativa, Coordinador de la Maestría de Educación Superior. Dr.
En Metodología Dra. María Gorety Rodríguez	- Profesora de dedicación exclusiva, escalafón docente agregado. Posgrado, representante del Área de Educación-FHE. Dra. en Gerencia
En contenido MSc. David Sánchez	- Profesor de la Escuela de Educación del Departamento de Administración Educativa, magíster en Diseño de Políticas, doctor © en educación.

Los expertos mencionados, emitieron su opinión en relación con aspectos tales como: redacción correcta, pertinencia, tendenciosidad y sugerencias. ([Anexo 4 Instrumento de validación](#)). En tal sentido se presenta a continuación el balance de las observaciones:

Cuadro 9 Balance de Observaciones de expertos, a los instrumentos

EXPERTO	DESCRIPCIÓN DE ASPECTOS OBSERVADOS
En Contenido Profesor Dr. Gilberto José Graffe	- Mejorar la redacción de los ítems , deben ser enunciados y no preguntas
En Contenido Profesora Dra. María Gorety Rodríguez	- Agrupar y enunciar de acuerdo con las dimensiones. - Reordenar en función de la complejidad
En Metodología Profesor MSc. David Sánchez	- Mejorar redacción de los ítems

Con base en lo anterior, se determinó hasta qué punto los ítems que contiene el instrumento fueron representativos del dominio de contenido en lo que se midió.

Cabe destacar que los aportes suministrados fueron asumidos y permitieron construir la versión definitiva del cuestionario aplicado al Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV beneficiarios de la Resolución N° 311 como Política Coyuntural de Desarrollo de la Carrera Académica.

Por otra parte, a efectos de que la investigación respondiera a las interrogantes formuladas fue importante el procedimiento de la confiabilidad, que según Rusque (2003) se refiere directamente al grado en que las respuestas son independientes de las circunstancias accidentales que pudiera tener la investigación. En tal sentido, la fiabilidad, confiabilidad, consistencia y credibilidad de la investigación se logró a través de la aplicación del instrumento a una muestra con características similares de profesores de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV.

En este sentido, Balestrini (2006), señala que:

Una vez que se ha definido y diseñado los instrumentos y Procedimientos de recolección de datos, atendiendo al tipo de estudio de que se trate, antes de aplicarlos de manera definitiva en la muestra seleccionada, es conveniente someterlos a prueba, con el propósito de establecer la validez de éstos, en relación al problema investigado (p. 140)

Para la autora, resulta de atención esta prueba de validez ya que “toda investigación en la medida que sea posible debe permitir ser sometida a ciertos correctivos a fin de refinarlos y validarlos” (p.147). En tal sentido, la fiabilidad, confiabilidad, consistencia y credibilidad del cuestionario se logró a través de la aplicación del instrumento a una muestra de 6 miembros del Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV.

Se procedió a la aplicación de una prueba piloto compuesta por seis profesores de la Escuela de Medicina, el instrumento fue enviado en línea por medio de *Google* formulario, y se procesaron los datos resultantes con el Paquete Estadístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) en su versión 11.1, arrojando un Coeficiente de *Alpha de Cronbach* de 0,8796. La Interpretación de dicho valor se realizó tomando en cuenta la escala sugerida por Ruiz (2002),

ubicándose el resultado en la escala Muy Alta. De esta forma se confirmó que el instrumento diseñado era válido y confiable para ser aplicado a la población de estudio.

Análisis de fiabilidad

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ***** R E L I A B I L I T Y A N A L Y S
I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 10, 0 N of Items = 11 Alpha = , 8796

Una vez realizados los ajustes propuestos por los expertos y determinada la confiabilidad del instrumento se procedió a la aplicación de este.

*“Para entrar en la sociedad del conocimiento se debe garantizar, **el acceso al conocimiento producido por el mundo, la generación de un conocimiento propio y el intercambio de estos conocimientos.**”*

Tulio Ramírez



CAPÍTULO IV

TECNICAS Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

En este capítulo, se analizaron los indicadores planteados en la operacionalización de variables de acuerdo con los objetivos planteados.

Finalizado el tiempo de aplicación del cuestionario con la herramienta Google *form*, se procedió, desde la pestaña de respuestas (Figura 15), a seleccionar los gráficos de sectores correspondientes a cada uno de los 31 enunciados y copiarlos en la “Fase 1. Análisis cuantitativo de los resultados de la encuesta (p. 108), se le incorporó a cada uno la tabla de distribución de frecuencia y porcentaje correspondiente.



Figura 15 Captura de pantalla. Total respuestas del cuestionario

Fuente: tomado de Google *form*, 2021.

Estos gráficos de sectores fueron intervenidos por la investigadora en cuanto a que se modificaron los colores y diseño de presentación a gráfico de barras, esto por cuanto visualmente el lector tiene una imagen inmediata y clara de la tendencia de los datos.

Ahora bien, por medio de la estadística descriptiva, tal como refiere Tamayo y Tamayo (2007), se registraron, describieron, analizaron e interpretaron las características del objeto de estudio, de acuerdo con los indicadores planteados (Cuadro 1 Sistema de variables).

Con esta información, los datos obtenidos fueron fundamentales para cumplir con el objetivo de la investigación, que consiste en analizar el impacto de la Resolución N° 311, como Política Coyuntural de Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la UCV.

En tal sentido, el análisis de los datos de esta investigación como lo señala Balestrini (2006), es el “establecimiento de categorías, la ordenación y manipulación de los datos para resumirlos y poder sacar algunos resultados en función de las interrogantes de la investigación” (p. 169).

Por otro lado, los métodos de Investigación que acompañaron este trabajo fueron, como señala Méndez (1995), el análisis y síntesis, que de acuerdo con autor el primero descompone el todo en sus partes y las identifica, y el segundo, relaciona los elementos componentes del problema y crea explicaciones a partir de su contenido.

Durante el desarrollo de la investigación, se analizaron documentos de diferentes índoles principalmente los instrumentos legales, que dieron origen a la Política Coyuntural de Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la UCV.

Siguiendo el planteamiento del autor, la forma racional de argumentación permitió las inferencias lógicas en el caso que se estudió, que además contó con entrevistas semiestructuradas hechas a sujetos de investigación que participaron en el diseño de la política así como la entrevista al representante sindical de los profesores.

Fase 1. Análisis Cuantitativo de los Resultados de la Encuesta

El presente análisis es el resultado de la clasificación de una serie de operaciones de un sistema conformado por múltiples dimensiones, por medio de la estadística descriptiva.

De este modo, el dato más elemental conlleva a una serie de interpretaciones teórico-metodológicas. Y es que desde el punto de vista que se sostiene aquí, el dato es eminentemente racional.

En tal sentido, al término de este trabajo analítico, el dato es entonces, el producto de la interrelación de la propiedad del objeto; lo que posibilitó a la investigadora, el estructurar sistemáticamente un conjunto de propiedades.

Tabla 2 Ingreso en escalafón inferior

1. ¿Ingresó a la UCV en un escalafón inferior a sus credenciales académicas y méritos?		
RESPUESTAS	F	%
SI	28	74%
NO	8	21%
NO RESPONDIERON	2	5%
TOTAL	38	100%

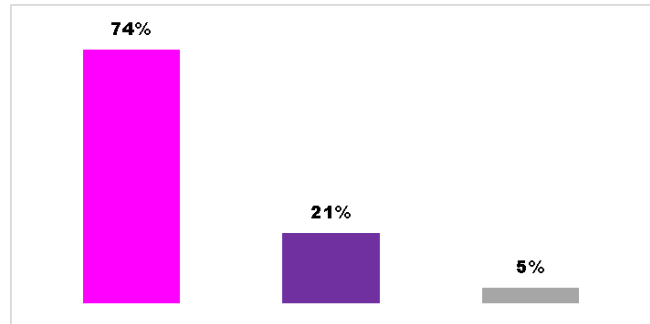


Gráfico 1 Ingreso en escalafón inferior

De acuerdo con el resultado obtenido, se muestra que el 74% del Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV, ingresó en un escalafón inferior a sus credenciales académicas y méritos; mientras, que el 21% de este personal ingresó en su escalafón docente, y el 5% no respondió.

En correspondencia con la LU (1970), sección X, artículo 89 se señala que el protocolo de ingreso debe corresponderse con las credenciales académicas o méritos y años de servicio y, el Reglamento del Personal Docente y de Investigación de la UCV (2011), capítulo II, sección I, artículo 2, establece que para ingresar al recinto universitario como miembro ordinario del Personal Docente y de Investigación, deberá efectuarse por concurso, incorporación de otras universidades o reincorporación.

Con base en lo antes descrito, se evidencia, tal como refiere el profesor Afonso (2021) (Anexo 6 Entrevista 1, Anexo 7), un procedimiento incorrecto en tanto que contraviene el marco legal y reglamentario del mecanismo de ingreso a la UCV en correspondencia con el escalafón docente, que de acuerdo con uno de los considerandos de la R N° 311 se debió a que por razones presupuestarias muchos profesores, previamente contratados, se vieron en la situación de participar en concurso de oposición inferior a sus credenciales y méritos. (Consejo Universitario, 2013).

Esto, por supuesto, atenta contra el Desarrollo Académico del Personal Docente y de Investigación, tanto en lo laboral como en lo remunerativo por cuanto su ingreso a la universidad, debería estar en correspondencia con sus credenciales académicas y méritos.

Tabla 3 Modalidad de ingreso

2. ¿Cuál fue la modalidad de ingreso a la carrera académica en la universidad?		
RESPUESTAS	F	%
Como Personal Contratado	30	79%
Por Concurso de Oposición de acuerdo con sus credenciales académicas y méritos	2	5%
Por Concurso de Oposición en categoría inferior a sus credenciales académicas y méritos	3	8%
Como miembro especial del Personal Docente y de Investigación	1	3%
NO RESPONDERON	2	5%
TOTAL	38	100%

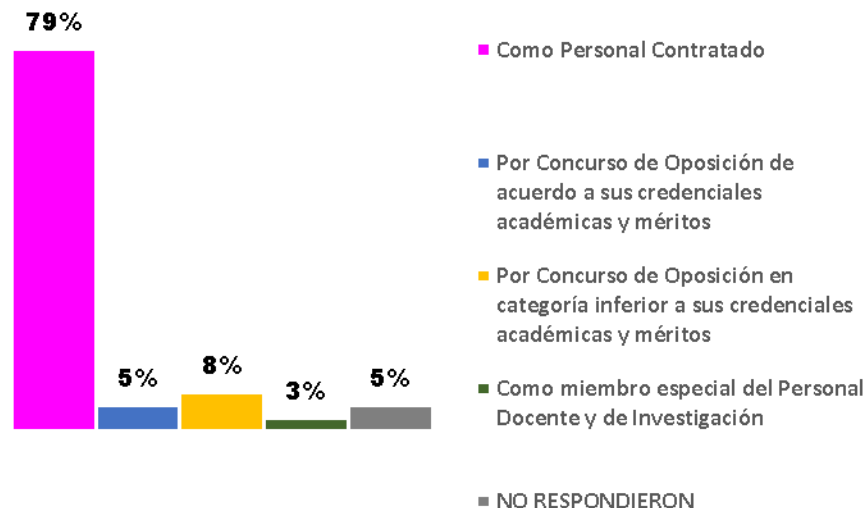


Gráfico 2 Modalidad de ingreso

De acuerdo con el resultado obtenido, se muestra que el 79% del Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV, ingresó a la carrera académica como personal contratado; el 8% ingresó por Concurso de Oposición en categoría inferior a sus credenciales académicas y méritos; el 5% ingresó en su escalafón docente correspondiente y en esa misma proporción no respondieron, y el 3% ingresó como miembro especial del Personal Docente y de Investigación.

En tal sentido, el marco legal y reglamentario especifica que la vía de ingreso por contrato es excepcional, según el artículo 2 del Reglamento del Personal Docente y de Investigación (2011) cuando declara que el ingreso a la UCV "... solo puede efectuarse por concurso..." (p. 4); las demás modalidades de ingreso son por incorporación desde otras universidades o reingreso, atendiendo cada una a especificaciones previstas en el documento precitado.

Sin embargo, de acuerdo con los resultados, el ingreso se hace como Personal Docente Contratado y la excepcionalidad es el ingreso por Concurso de Oposición de acuerdo con sus credenciales académicas y méritos, siendo lo correcto que el profesor ingrese por Concurso de Oposición.

Tabla 4 Política institucional

3. La aplicación de la Resolución N° 311 fue una política institucional acertada para la reubicación del Personal Docente y de investigación		
RESPUESTAS	F	%
Completamente de acuerdo	30	79%
De acuerdo	2	5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	3%
En desacuerdo	2	5%
Totalmente en desacuerdo	1	3%
NO RESPONDERON	2	5%
TOTAL	38	100%

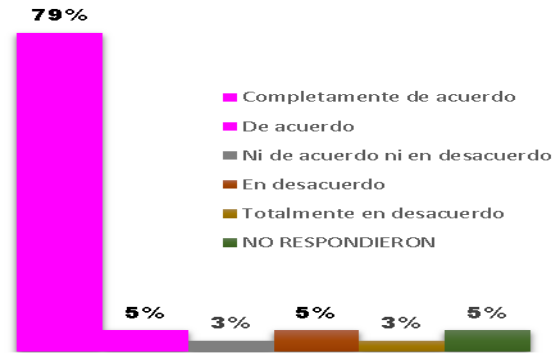


Gráfico 3 Política institucional

De acuerdo con el resultado obtenido, al reordenar los datos hacia el valor con mayor tendencia positiva, se aprecia que el 84% del Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV, manifestó que la aplicación de la Resolución N° 311 fue acertada para la reubicación de los profesores, el 8% señalan estar completamente en desacuerdo y en desacuerdo.

La implementación de dicha política, se encuentra en correspondencia con el artículo 90 de la LU (1970), el cual otorga el derecho al profesor a solicitar ante el Consejo Universitario que se reconsidere su clasificación en el escalafón correspondiente.

En atención a este punto, el profesor Afonso (2021), afirma que al menos entre 152 y 156 profesores ascendieron por la vía de la Resolución N° 311 pero, no tuvo el impacto que se quería para que no ocurriesen aperturas de concurso de oposición por categoría inferior ([Anexo 6 Entrevista 1, Anexo 7](#))

Tabla 5 Desarrollo académico

4. La aplicación de la Resolución N° 311 como política coyuntural le permitió el Desarrollo de la Carrera Académica en un escalafón superior al de Instructor		
RESPUESTAS	F	%
Completamente de acuerdo	27	71%
De acuerdo	1	3%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	5%
En desacuerdo	4	11%
Totalmente en desacuerdo	2	5%
NO RESPONDIERON	2	5%
TOTAL	38	100%

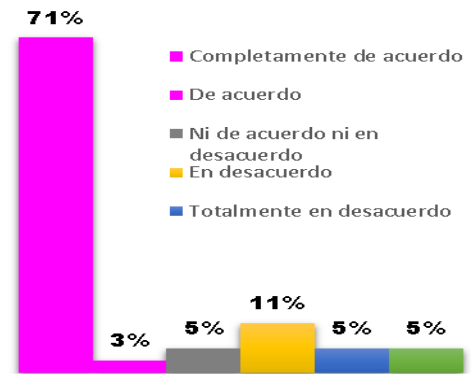


Gráfico 4 Desarrollo académico

De acuerdo con el resultado obtenido, al reordenar los datos hacia el valor con mayor tendencia positiva se aprecia que el 74% del Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación, de la UCV, que la aplicación de la Resolución N° 311 le permitió el Desarrollo de la Carrera Académica, el 16% consideró que la misma no influyó en el desarrollo de su carrera docente.

En esta misma orientación, el profesor Marín (2018), afirma que a pesar de la situación económica y muchas veces la ausencia de apoyo institucional al docente universitario, han sido encomiables los esfuerzos por desarrollar su carrera académica, de forma tal que considera ineludible el desarrollo de políticas a ese respecto.

Para Escalante y Graffe (2011), en el desarrollo de la carrera académica, prevalece su dimensión como servicio social y alto grado de especificidad científico –cultural, lo que conlleva a la democracia como igualdad de oportunidades y a la calidad como enfoque sistémico de mejora continua de sus actores naturales. Esto, es el punto cardinal que interconecta el desarrollo socioeconómico, tecnológico, científico, humano y ético, entre otros. Así, en la sociedad del conocimiento, el desarrollo de la carrera académica es de vital importancia para el desarrollo del ser humano y de la vida pues canaliza todo un sistema de descubrimientos y aprendizajes beneficiosos para la humanidad.

Es por ello, que para Castellano (2000), así como para Cáceres (2003) y Feixas (2004) entre otros, la profesión docente, independientemente de su formación inicial debe ser continua y debe estar conteste a las jerarquías, remuneraciones, desempeño y misión de la universidad.

Tabla 6 Atraso en la carrera académica

5. Presentó algún atraso en el Desarrollo de la Carrera Académica producto del ingreso en escalafón inferior a sus credenciales y méritos académicos		
RESPUESTAS	F	%
Completamente de acuerdo	21	55%
De acuerdo	3	8%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	16%
En desacuerdo	4	11%
Totalmente en desacuerdo	2	5%
NO RESPONDIERON	2	5%
TOTAL	38	100%

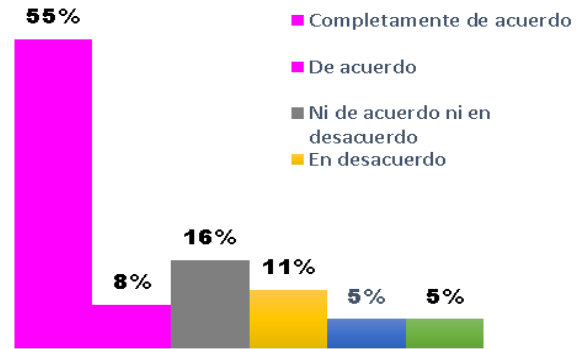


Gráfico 5 Atraso en la carrera académica

De acuerdo con el resultado obtenido, al reordenar los datos hacia el valor con mayor tendencia positiva se aprecia que el 64% del Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV, manifestó que el Desarrollo de la Carrera Académica se vio afectado por haber ingresado en un escalafón docente inferior a sus credenciales académicas y méritos, mientras que el 16% consideró que la misma no influyó en el desarrollo de su carrera docente.

A este respecto, el profesor Afonso (2021), señala que el ingreso a la universidad en escalafón inferior a las credenciales académicas y méritos del profesor demora su carrera académica y se le genera un ascenso innecesario (Anexo 6 Entrevista 1, Anexo 7).

Un principio cardinal de la organización y funcionamiento de las universidades públicas, nacionales y autónomas es ascender en los plazos y modalidades generando por un lado un deber ético y por el otro, un deber jurídico y constituye además un mérito académico. Todo ello, además, en función del valor sustantivo de la universidad.

En este sentido, es sabido que la sociedad del conocimiento tiene la capacidad para identificar, producir, tratar, transformar, difundir y utilizar la información con vistas a crear y aplicar los conocimientos necesarios para el desarrollo humano. Por ello, resulta importante que el gobierno universitario propicie las condiciones para que el ingreso a la carrera académica sea correspondiente a las credenciales académicas y méritos del aspirante y del Personal Docente y de Investigación que se encuentra en un escalafón docente en categoría inferior a sus credenciales académicas y méritos.

Tabla 7 Ascenso

6. Una vez beneficiado (a) con la Resolución N° 311 ha desarrollado su carrera académica en el tiempo establecido, en correspondencia con el marco legal y reglamentario		
RESPUESTAS	F	%
Completamente de acuerdo	15	39%
De acuerdo	8	21%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	16%
En desacuerdo	4	11%
Totalmente en desacuerdo	3	8%
NO RESPONDIERON	2	5%
TOTAL	38	100%

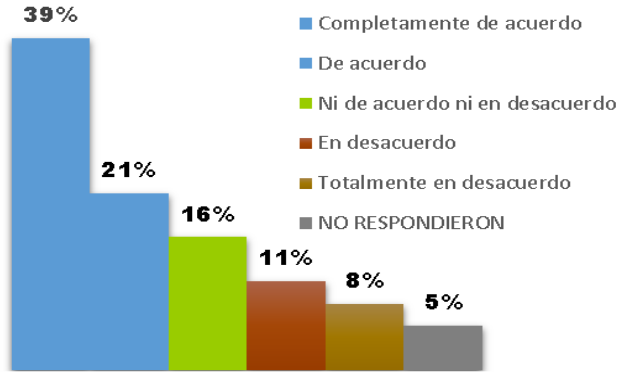


Gráfico 6 Ascenso

De acuerdo con el resultado obtenido, al reordenar los datos hacia el valor con mayor tendencia positiva se aprecia que el 60% del Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV, manifestó que una vez beneficiado con la Resolución N° 311, desarrolló su Carrera Académica, mientras que el 19% consideró que la misma no influyó en el desarrollo de su carrera docente.

Es posible afirmar, que la aplicación y el cumplimiento del marco legal y reglamentario de la institución universitaria permiten, como enfoque de organización de estas, el desarrollo de la carrera académica y la conquista de posiciones superiores en la estructura organizativa.

En el Foro Mundial sobre la Educación en *Incheon* (República de Corea) en mayo de 2015, la comunidad educativa global, bajo el liderazgo de la UNESCO, enmarcó las prioridades para una agenda educativa común dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) hacia los próximos 15 años. Los participantes del Foro abogaron por el Objetivo de Educación dentro de los ODS (ODS 4), que trata sobre “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad. Y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos” (p. 18).

Para alcanzar este objetivo, reconocieron de modo unánime la importancia del rol de los docentes para una enseñanza eficaz a todos los niveles. Es por ello, que se comprometieron a “asegurar que los docentes y educadores estén empoderados, adecuadamente contratados, bien formados, profesionalmente capacitados, motivados y apoyados por sistemas con recursos, eficientes y bien gobernados” (p. 1) y ello, pasa por garantizar las condiciones de desarrollo de la carrera académica.

Tabla 8 Concurso de oposición en categoría superior

7. La institución universitaria mantiene una política de Concurso de Oposición en categoría superior en relación con las credenciales académicas y méritos de los aspirantes para hacer la carrera docente más atractiva y competitiva		
RESPUESTAS	F	%
Completamente de acuerdo	2	5%
De acuerdo	3	8%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	3%
En desacuerdo	8	21%
Totalmente en desacuerdo	22	58%
NO RESPONDIERON	2	5%
TOTAL	38	100%

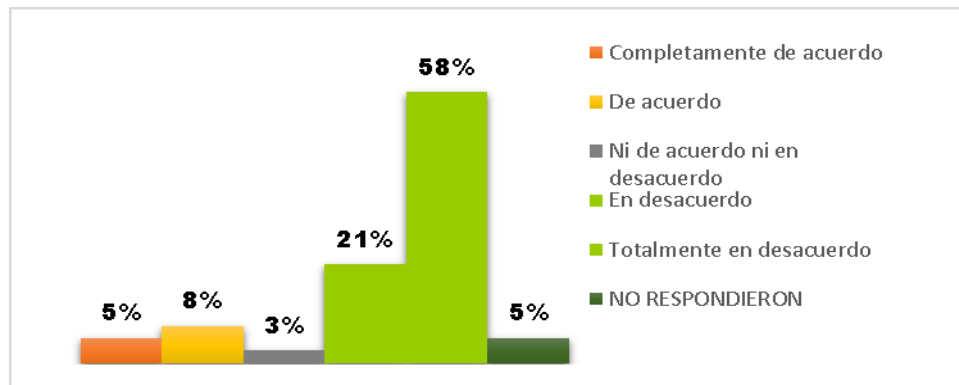


Gráfico 7 Concurso de oposición en categoría superior

De acuerdo con el resultado obtenido, al reordenar los datos hacia el valor con mayor tendencia negativa se aprecia que el 79% del Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV, manifestó que la institución universitaria no mantiene una política de Concurso de Oposición en categoría superior, en relación con las credenciales académicas y méritos de los aspirantes, para hacer la carrera docente más atractiva y competitiva, el 13% manifiesta que la universidad mantiene una política de concurso de oposición en categoría superior.

En correspondencia con estos datos, se tiene que la mayoría de la población encuestada ingresó por vía excepcional, pareciendo que la política institucional de la UCV no promociona el desarrollo académico de su personal a pesar de contar con una estructura formal (marco legal y reglamentario) para que suceda en concordancia con el espíritu y propósito de las universidades.

En el debate del Desarrollo de la Carrera Académica de Personal Docente, Cuenca (2015) de la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO) como estrategia de mejoramiento de la calidad de la educación para todos, presenta el desafío de

diseñar políticas de fortalecimiento de la profesión docente y señalan, el enfoque meritocrático, los mecanismos de acceso a la carrera docente y las estrategias de promoción laboral, entre otros aspectos.

La carrera docente, las instituciones y los procesos de políticas docentes de acuerdo con Barber y Mourshed (2008) en el informe Mckinsey y Compañía del año 2007”, tiene que ver con que “la calidad de un sistema educativo se basa en la calidad de sus docentes” (p. 15) y ello pasa, a criterio de la investigadora, además, por la revisión y redimensión de las instituciones y de los procesos de políticas institucionales, con la intención puesta en la superación del burocratismo académico para dar respuesta flexible y adaptativa en un siglo en la que la sociedad del conocimiento es la brújula del desarrollo de la carrera académica.

Tabla 9 Participación en la R N° 311

8. La oportunidad de participar en la Resolución N° 311 fue positiva para su desarrollo académico		
RESPUESTAS	F	%
Completamente de acuerdo	25	66%
De acuerdo	4	11%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	18%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
NO RESPONDIERON	2	5%
TOTAL	38	100%

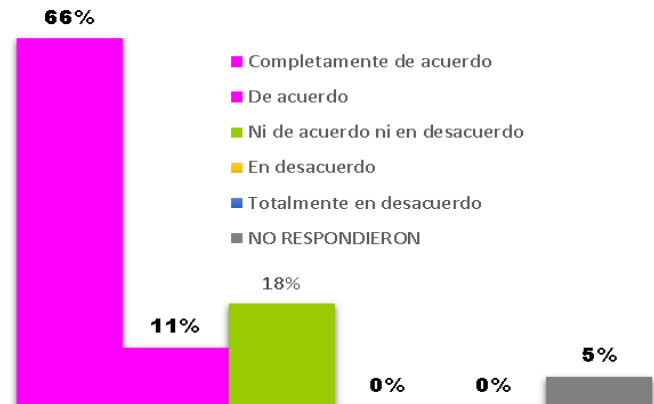


Gráfico 8 Participación en la R N° 311

De acuerdo con el resultado obtenido, al reordenar los datos hacia el valor con mayor tendencia positiva se aprecia que el 77% del Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV, manifestó que participar en la Resolución N° 311 fue positiva para su desarrollo académico y el 18% manifestó que no fue positiva.

Este enunciado control, fortalece los resultados obtenidos en el enunciado N° 6 ([Gráfico 6 Ascenso](#)), por cuanto los docentes manifestaron que la Resolución N° 311 influyó de manera positiva para su Desarrollo Académico.

Esto evidencia que la implementación de la Resolución N° 311 como una política coyuntural y estratégica fue acertada, tal como se aprecia en los resultados del enunciado N° 3 ([Gráfico 3 Política institucional](#)), para el Desarrollo Académico del Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV, y los resultados pudieran extrapolarse a los profesores beneficiarios de otras facultades de la universidad.

Tabla 10 Política de desarrollo académico

9. Considera que la Facultad de Humanidades y Educación, tiene una política de desarrollo académico para el profesor (a) que ingresa

RESPUESTAS	F	%
Completamente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	13%
En desacuerdo	14	37%
Totalmente en desacuerdo	17	45%
NO RESPONDIERON	2	5%
TOTAL	38	100%

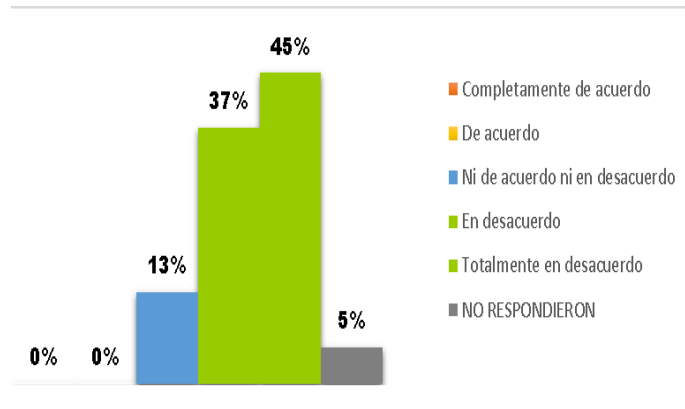


Gráfico 9 Política de desarrollo académico

De acuerdo con el resultado obtenido, al reordenar los datos hacia el valor con mayor tendencia negativa, se muestra que el 82% del Personal Docente y de Investigación de la de la UCV, manifestó que la Facultad de Humanidades y Educación, no tiene una política de desarrollo académico para el profesor que ingresa y 13% manifestó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Estos resultados muestran que es necesario, por parte de la Facultad de Humanidades y Educación de implementar una política de Desarrollo Académico para el Personal Docente y de Investigación, en correspondencia con las necesidades de las diferentes escuelas e institutos de investigación que conforman la Facultad.

Para Marín (2018), es necesario generar “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” (p. 13).

Tabla 11 Remuneración

10. La carrera académica, en correspondencia al escalafón docente y la dedicación, se encuentra bien remunerada		
RESPUESTAS	F	%
Completamente de acuerdo	36	95%
De acuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
NO RESPONDIERON	2	5%
TOTAL	38	100%

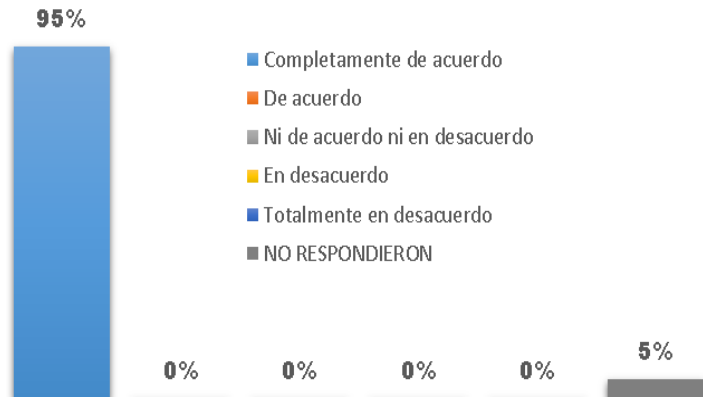


Gráfico 10 Remuneración

De acuerdo con el resultado obtenido, al reordenar los datos hacia el valor con mayor tendencia positiva se muestra que el 95% del Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV, manifestó que la remuneración de la carrera académica no se encuentra en concordancia con el escalafón docente y la dedicación.

En el estudio realizado por Afonso (2017), refiere que el impacto académico de la precarización de las condiciones laborales del Personal Docente y de Investigación en la UCV, incide en la descapitalización del recurso humano docente y la disminución del personal docente que se dedique a la docencia y a la investigación.

Esto, a juicio de la investigadora, es uno de los graves problemas que presenta la Carrera Académica. Lo cual, se ha venido agudizando como consecuencia de la crisis económica, política y social por la que atraviesa el país; con salarios insuficientes que no alcanzan ni siquiera para cubrir la canasta básica alimentaria, mucho menos para que el profesor se dedique a desarrollar investigaciones.

Tabla 12 Productividad académica

11. Luego de ser beneficiado (a) con la Resolución N° 311 ha participado en:			
RESPUESTA	F	%	
Publicaciones en Revistas Arbitradas	5	13%	
Publicaciones en Revistas No Arbitradas	0	0%	
Eventos Científicos Nacionales (Asistencia)	1	3%	
Eventos Científicos Internacionales (Asistencia)	0	0%	
Eventos Científicos Nacionales (Participación)	2	5%	
Eventos Científicos Internacionales (Participación)	0	0%	
Ninguno de los anteriores	28	74%	
NO RESPONDIERON	2	5%	
TOTAL	38	100%	

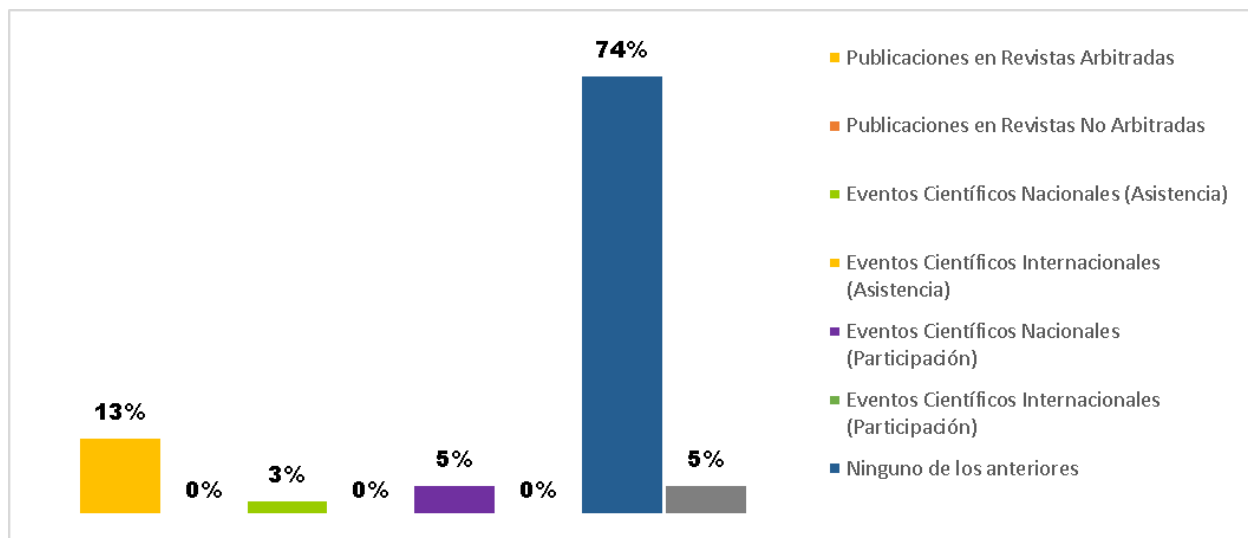


Gráfico 11 Productividad académica

De acuerdo con el resultado obtenido, se muestra que el 74% del Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV, una vez beneficiado con la Resolución N° 311 no participó en ninguna publicación y/o evento científico, 13% participó en publicaciones de revistas arbitradas, 5% participó en eventos científicos nacionales y 3% asistió a eventos científicos nacionales.

Se muestra, tal como se evidencia en los resultados del período en estudio, que los docentes tienen poca productividad académica en revistas arbitradas u otras publicaciones. Esto, pudiera obedecer a la ausencia de una política académica integral, dirigida al Personal Docente y de Investigación que promueva la participación del docente en eventos científicos nacionales e internacionales e igualmente publicaciones. A este respecto la UNESCO (2015), señala que la productividad académica, al contar con un capital humano con mayor conocimiento impacta sobre el desarrollo de un país.

Tabla 13 Línea de investigación

12. Tiene registrada una línea de investigación en el Centro de Investigación de la Universidad, de la Facultad o en el Centro de Investigaciones Educativas CIES		
RESPUESTA	F	%
SI	15	40%
NO	21	55%
NO RESPONDIERON	2	5%
TOTAL	38	100%

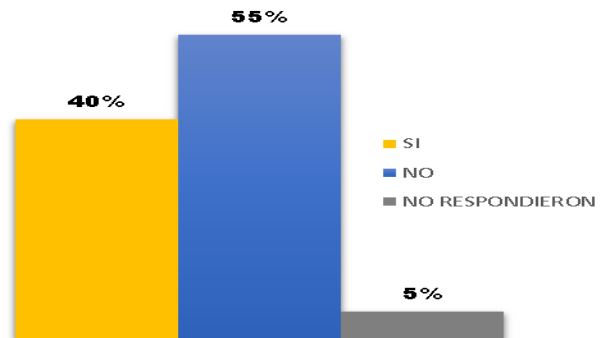


Gráfico 12 Línea de investigación

De acuerdo con el resultado obtenido, se muestra que el 55% del Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV, no tiene registrada una línea de investigación ni en la Facultad ni en el CIES; mientras, que el 40% si tiene registrada una línea de investigación, y el 5% no respondió.

Llama a la reflexión que el 55% de los encuestados no tiene una línea de investigación enmarcada en el Desarrollo de su Carrera Académica. Esto, por ausencia, tal como se evidencia en enunciados anteriores ([Gráfico 9 Política de desarrollo académico](#)) de una política académica de Desarrollo del Personal Docente y de investigación.

Las líneas de investigación, como esfuerzo sistemático de concreción temática resultan una estrategia, como señala la UNESCO (2015) interdisciplinaria y transdisciplinaria para el desarrollo del conocimiento.

Tabla 14 Estudios realizados

13. A partir de haber sido beneficiado (a) con la Resolución N° 311 ha realizado:		
RESPUESTA	F	%
Especialización	0	0%
Maestría	4	11%
Doctorado	5	13%
Ninguno de los anteriores	27	71%
NO RESPONDIERON	2	5%
TOTAL	38	100%

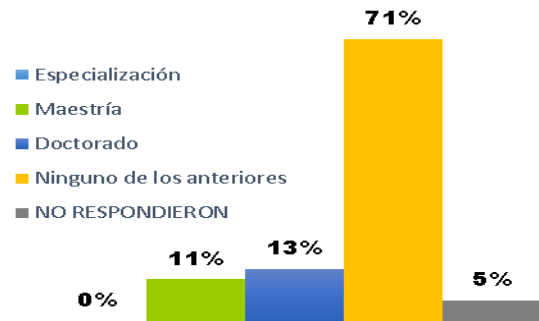


Gráfico 13 Estudios realizados

De acuerdo con el resultado obtenido, se muestra que el 71% del Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV, no ha realizado ningún estudio a partir de ser beneficiado con la Resolución N° 311. Un 13% realizó estudios de doctorado, y el 11% maestría.

En atención con los resultados, es relevante mencionar que una mayoría significativa (71%) de los beneficiarios de la Resolución N° 311 no han continuado otros estudios (diplomado, doctorado, entre otros). Esto, pudiera deberse a lo poco atractiva y competitiva que resulta la Carrera Académica, con salarios insuficientes, lo cual es referido por Afonso (2017).

Tabla 15 Lapso de ascenso

14. Siendo beneficiario (a) de la Resolución N° 311 presentó su trabajo de ascenso en el lapso legalmente establecido		
RESPUESTA	F	%
Completamente de acuerdo	15	39%
De acuerdo	3	8%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	21%
En desacuerdo	5	13%
Totalmente en desacuerdo	5	13%
NO RESPONDIERON	2	5%
TOTAL	38	100%

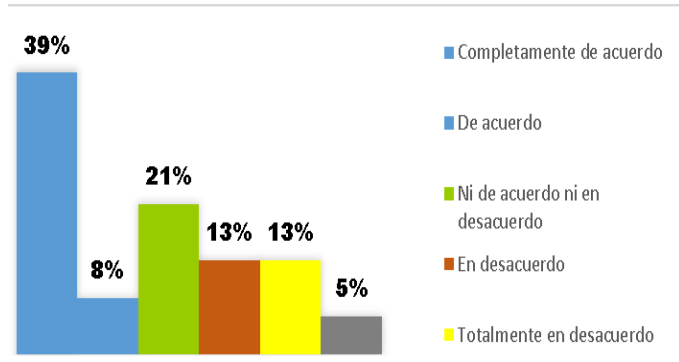


Gráfico 14 Lapso de ascenso

De acuerdo con el resultado obtenido, al reordenar los datos hacia el valor con mayor tendencia positiva se muestra que el 47% del Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV, presentó su trabajo de ascenso en el lapso legalmente establecido, 26% no lo presentó, y el 13% respondió no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con el enunciado.

Llama la atención que a pesar de lo poco atractiva y competitiva de la Carrera Docente un 47% del Personal Docente y de Investigación, una vez beneficiado con la Resolución N° 311, tuvo la oportunidad, una vez cumplido los lapsos establecidos en el Reglamento del Personal Docente y de Investigación (2011) de presentar su trabajo de ascenso a la categoría superior.

Tabla 16 Renuncia a la R N° 311

15. ¿Se sintió presionado (a) por las autoridades para a renunciar a la Resolución N° 311 después de haber sido legalmente beneficiado (a)?		
RESPUESTA	F	%
SI	5	13%
NO	31	82%
NO RESPONDIERON	2	5%
TOTAL	38	100%

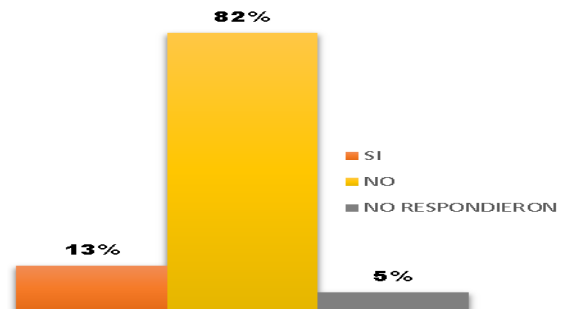


Gráfico 15 Renuncia a la R N° 311

De acuerdo con el resultado obtenido, se muestra que el 82% del Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV, no fue presionado para renunciar al beneficio de la Resolución N° 311, 13% fue presionado.

Aunque el 82% del Personal Docente y de Investigación encuestado, no fue presionado para la renuncia del beneficio, un 13% de los sujetos de investigación afirmaron que fueron presionados y tuvieron que renunciar al beneficio del ascenso en el Escalafón Docente Superior (y a cambio le dieron un cambio de dedicación, bien sea a Tiempo Completo y Dedicación Exclusiva). Esto, es sumamente grave por cuanto era un Derecho del profesor, el beneficio de la Resolución N° 311 al igual que el cambio de Dedicación. Esto muestra que las autoridades de la Facultad de Humanidades y Educación (Decano y director de la Escuela de Educación para ese momento, profesores Piero Lo Mónaco y José Loreto respectivamente), ejercieron presión para la renuncia de los beneficiarios, violentando los legítimos Derechos de los profesores. Lo más lamentable, desde la perspectiva de la investigadora, es que los docentes debieron luchar por la defensa de sus Derechos, establecidos por vía reglamentaria, ante las instancias gremiales y ante el Consejo Universitario de la UCV.

Tabla 17 Renuncia voluntaria

16. La aceptación de renunciar, luego de ser beneficiado (a) con la Resolución N° 311 fue un acto voluntario y personalísimo a pesar de tener ese derecho		
RESPUESTA	F	%
Completamente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31	82%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	5	13%
NO RESPONDIERON	2	5%
TOTAL	38	100%

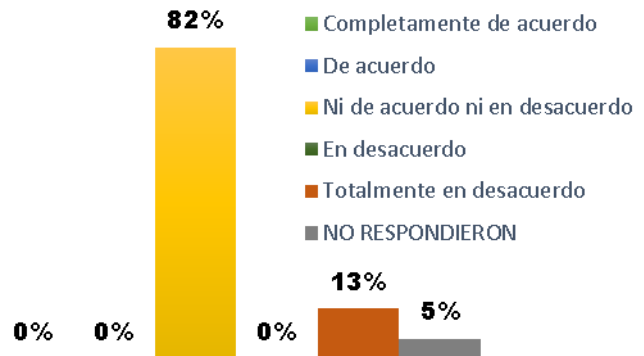


Gráfico 16 Renuncia voluntaria

De acuerdo con el resultado obtenido, se muestra que el 82% del Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV, manifestó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación de si la aceptación de renunciar, luego de ser beneficiado (a) con la Resolución N° 311 fue un acto voluntario y personalísimo a pesar de tener ese derecho y 13% respondió estar totalmente en desacuerdo con la afirmación.

Este enunciado control, en el cual el 13% de los profesores encuestados dicen estar totalmente en desacuerdo, indica que efectivamente, fueron presionados por las autoridades del período en estudio, para renunciar al beneficio de la Resolución N° 311 que legítimamente le correspondía.

Tabla 18 Difusión de la R N° 311

17. Considera que la Resolución N° 311 fue suficientemente difundida por las redes institucionales de la Facultad de Humanidades y Educación y la Universidad		
RESPUESTA	F	%
Completamente de acuerdo	15	39%
De acuerdo	8	21%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	13%
En desacuerdo	5	13%
Totalmente en desacuerdo	3	8%
NO RESPONDIERON	2	5%
TOTAL	38	100%

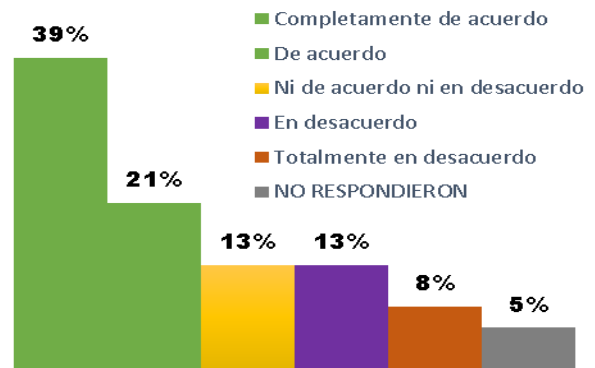


Gráfico 17 Difusión de la R N° 311

De acuerdo con el resultado obtenido, al reordenar los datos hacia el valor con mayor tendencia positiva se muestra que el 60% del Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV, manifestó que la Resolución N° 311 fue suficientemente difundida en las redes institucionales de la Facultad y 21% respondió estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo con la afirmación.

Los resultados muestran que hubo suficiente divulgación de la convocatoria a participar en la Resolución N° 311. Sin embargo, es pertinente destacar que una muestra significativa (21%), manifestó que no había recibido la información correspondiente.

Tabla 19 Lapso

18. La burocracia académica dio respuesta a su solicitud en un lapso no mayor de 30 días tal como lo establece la ley de procedimientos administrativos		
RESPUESTA	F	%
Completamente de acuerdo	17	45%
De acuerdo	6	16%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	21%
En desacuerdo	3	8%
Totalmente en desacuerdo	2	5%
NO RESPONDIERON	2	5%
TOTAL	38	100%

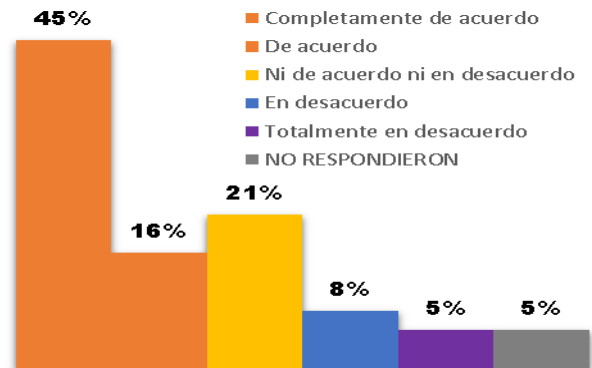


Gráfico 18 Lapso

De acuerdo con el resultado obtenido, al reordenar los datos hacia el valor con mayor tendencia positiva se muestra que el 61% del Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV, manifestó que se le dio respuesta en el lapso establecido por la Ley de Procedimientos Administrativos y 21% respondió no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación.

La tendencia indica que la Comisión Clasificadora Central, dio respuesta en el lapso establecido en la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos. Sin embargo, llama la atención que un 21% manifestó no haber obtenido respuesta en los lapsos legalmente establecidos.

Tabla 20 Respuesta oportuna

19. La Gerencia de la Comisión Clasificadora Central como órgano ejecutor de la Resolución N° 311 ante la posibilidad de participación, dio respuesta oportuna		
RESPUESTA	F	%
Completamente de acuerdo	15	39%
De acuerdo	6	16%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	24%
En desacuerdo	3	8%
Totalmente en desacuerdo	3	8%
NO RESPONDIERON	2	5%
TOTAL	38	100%

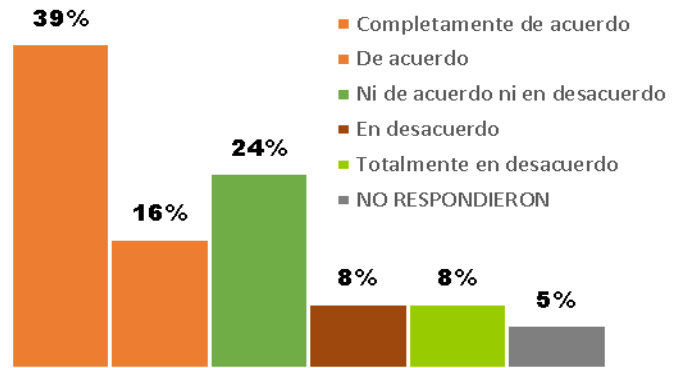


Gráfico 19 Respuesta oportuna

De acuerdo con el resultado obtenido, al reordenar los datos hacia el valor con mayor tendencia positiva se muestra que el 55% del Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV, manifestó que la Comisión Clasificadora Central dio respuesta oportuna ante la posibilidad de participación y 24% respondió no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación.

El enunciado control confirma, con variantes poco significativas las respuestas de los encuestados en relación con los lapsos de respuesta ([Gráfico 18 Lapso](#)).

Tabla 21 Reglamento del PDI

20. El Reglamento del Personal Docente y de Investigación debe ser revisado, actualizado y modificado en correspondencia con las nuevas realidades académicas		
RESPUESTA	F	%
Completamente de acuerdo	29	76%
De acuerdo	4	11%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	8%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
NO RESPONDIERON	2	5%
TOTAL	38	100%

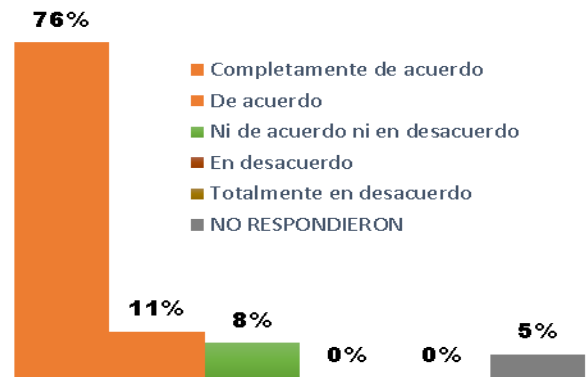


Gráfico 20 Reglamento del PDI

De acuerdo con el resultado obtenido, al reordenar los datos hacia el valor con mayor tendencia positiva se muestra que el 87% del Personal Docente y de Investigación de la de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV, manifestó que el Reglamento del Personal Docente y de Investigación debe ser revisado, actualizado y modificado en correspondencia con las nuevas realidades académicas, el 8% respondió no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación.

Los resultados obtenidos muestran de manera evidente, la necesidad de revisar, actualizar y modificar el Reglamento del Personal Docente y de Investigación (2011), en correspondencia con los nuevos escenarios académicos.

Este enunciado, se muestra en correspondencia con las afirmaciones del gerente de Desarrollo Docente y Estudiantil, para la época, profesor Tulio Ramírez (2021) y del representante gremial de la APUCV, José Gregorio Afonso (2021), quienes manifiestan que es urgente la modificación del marco legal y reglamentario precitados, así como el Reglamento de Cátedras y Departamentos (1982) y otras normativas que rigen el Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la UCV. (Anexo 6 Entrevista 1, Anexo 7).

Tabla 22 Recurso de reconsideración

21. La Gerencia de la Comisión Clasificadora Central como ejecutora de la Resolución N° 311, le permitió introducir un recurso de reconsideración en el lapso previsto en la ley		
RESPUESTA	F	%
Completamente de acuerdo	1	3%
De acuerdo	2	5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	33	87%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
NO RESPONDIERON	2	5%
TOTAL	38	100%

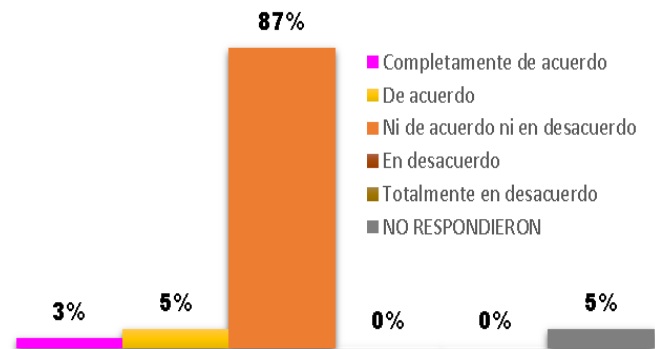


Gráfico 21 Recurso de reconsideración

De acuerdo con el resultado obtenido, el 87% respondió no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con el enunciado de si la Comisión Clasificadora Central le permitió introducir un Recurso de Reconsideración en el lapso previsto en la ley y un 8% del Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV, manifestó positivamente.

Llama la atención que 87% de los sujetos encuestados manifestó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con el enunciado. Obviamente, se entiende por cuanto al ser beneficiados directamente, no tuvieron la necesidad de introducir un recurso de reconsideración , lo cual es coincidente con el enunciado N° 18 del presente análisis ([Gráfico 18 Lapso](#)), y por otro lado, el informe final de la Comisión Clasificadora Central presenta un cuadro de Solicitud de Reconsideración de tres casos de los cuales uno fue procedente y dos improcedentes, siendo consistente con las cifras aquí presentadas.

Tabla 23 Correspondencia legal

22. Considera que la Resolución N° 311 está en correspondencia con la Ley de Universidades y el Reglamento del Personal Docente y de Investigación		
RESPUESTA	F	%
Completamente de acuerdo	15	39%
De acuerdo	10	26%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	21%
En desacuerdo	2	5%
Totalmente en desacuerdo	1	3%
NO RESPONDIERON	2	5%
TOTAL	38	100%

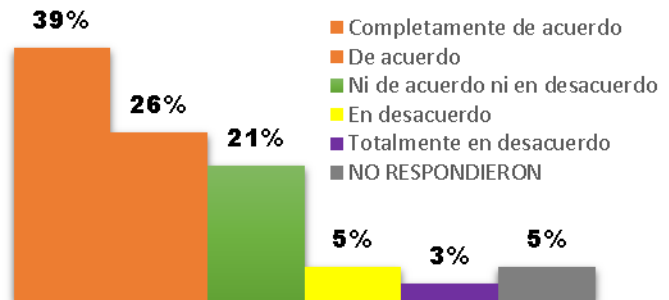


Gráfico 22 Correspondencia legal

De acuerdo con el resultado obtenido, al reordenar los datos hacia el valor con mayor tendencia positiva se muestra que el 65% del Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV, manifestó que existe correspondencia entre la Ley de Universidades y el Reglamento del Personal Docente y de Investigación, el 21% respondió no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación.

Tabla 24 Concurso de oposición

23. Considera que se debe establecer una política de Concurso de Oposición en categoría superior, en correspondencia con los méritos académicos y el marco legal, reglamentario y resolutivo		
RESPUESTA	F	%
Completamente de acuerdo	27	71%
De acuerdo	9	24%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
NO RESPONDIERON	2	5%
TOTAL	38	100%

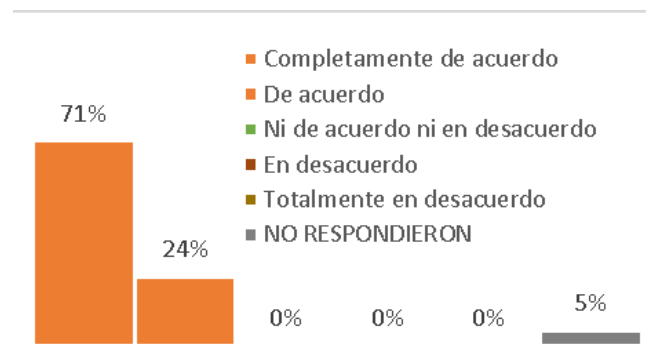


Gráfico 23 Concurso de oposición

De acuerdo con el resultado obtenido, al reordenar los datos hacia el valor con mayor tendencia positiva se muestra que el 95% del Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV, manifestó que se debe establecer una política de Concurso de Oposición en categoría superior, en correspondencia con los méritos académicos y el marco legal, reglamentario y resolutivo.

Los resultados muestran que no existe, por parte de la Facultad de Humanidades y Educación una política de Concurso de Oposición en categoría Superior, en correspondencia con las credenciales académicas y méritos del aspirante, por lo que se hace necesario establecer, de manera efectiva, una política de Concurso de Oposición en categoría Superior para hacer más atractiva y competitiva la Carrera Académica.

Esta afirmación está en correspondencia con el estudio del profesor Marín (2018), sobre el *Desarrollo Académico del Personal Docente y de investigación de la Universidad Central de Venezuela. Período 2007-2015*, en el cual se plantea que en torno a la presentación de trabajos para ascender en el escalafón universitario, se “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” (p. 7).

Tabla 25 Proceso de inducción

24. Al ingresar a la universidad se le dio una inducción en relación con el marco legal reglamentario y resolutivo para el desarrollo de la carrera académica		
RESPUESTA	F	%
Completamente de acuerdo	6	16%
De acuerdo	5	13%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	11%
En desacuerdo	9	24%
Totalmente en desacuerdo	12	32%
NO RESPONDIERON	2	5%
TOTAL	38	100%

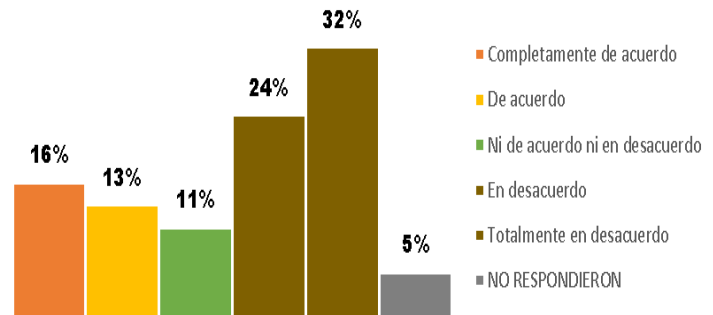


Gráfico 24 Proceso de inducción

De acuerdo con el resultado obtenido, al reordenar los datos hacia el valor con mayor tendencia negativa se muestra que el 56% del Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV, manifestó no haber recibido una inducción sobre el marco legal, reglamentario y resolutivo y el 29% afirmó haber recibido la inducción.

Se evidencia, de acuerdo con los sujetos de investigación, que el Personal Docente y de Investigación que ingresa por vía de contrato, no recibe ninguna inducción sobre el marco legal y reglamentario que regula la Carrera Académica. Sin embargo, es pertinente destacar que el 29% de los sujetos encuestados manifestó haber recibido la inducción respectiva.

Tabla 26 Oportunidad de participación en la R N° 311

25. Considera que otros miembros del personal docente y de investigación con sus mismos méritos académicos, no tuvieron la misma oportunidad de participar como aspirantes a la Resolución N° 311		
RESPUESTA	F	%
Completamente de acuerdo	15	39%
De acuerdo	5	13%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	18%
En desacuerdo	5	13%
Totalmente en desacuerdo	4	11%
NO RESPONDIERON	2	5%
TOTAL	38	100%

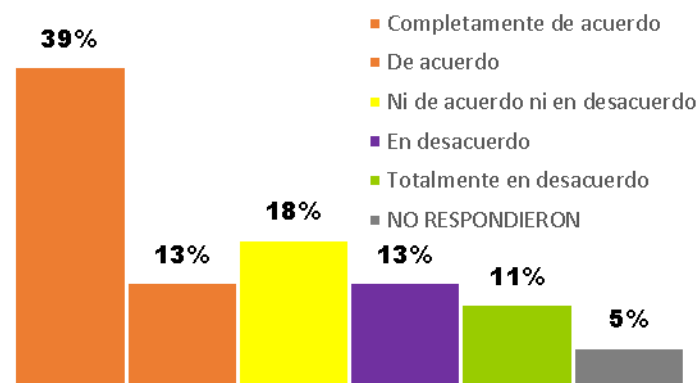


Gráfico 25 Oportunidad de participación en la R N° 311

De acuerdo con el resultado obtenido, al reordenar los datos hacia el valor con mayor tendencia positiva se muestra que el 52% del Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV, manifestó que otros miembros del Personal Docente y de Investigación, con sus mismos méritos académicos, no tuvieron la misma oportunidad de participar como aspirantes a la Resolución N° 311 y el 24% manifestó estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo con la afirmación.

Llama la atención que la mayoría de los sujetos encuestados consideran que otros miembros del Personal Docente y de Investigación no tuvieron la oportunidad de participar como beneficiarios de la Resolución N° 311. Este enunciado, se emparenta (21%) con lo afirmado en el ítem N° 17 (Gráfico 17 Difusión de la R N° 311), sobre que a la Resolución N° 311 le faltó mayor divulgación.

Tabla 27 Gestión Universitaria

26. La gestión universitaria responde al desarrollo académico en correspondencia con los tiempos actuales		
RESPUESTA	F	%
Completamente de acuerdo	6	16%
De acuerdo	5	13%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	21%
En desacuerdo	9	24%
Totalmente en desacuerdo	8	21%
NO RESPONDIERON	2	5%
TOTAL	38	100%

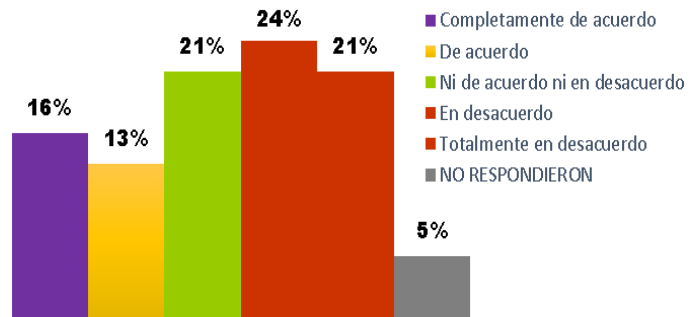


Gráfico 26 Gestión universitaria

De acuerdo con el resultado obtenido, al reordenar los datos hacia el valor con mayor tendencia positiva se muestra que el 45% del Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV, manifestó que la gestión universitaria no responde al desarrollo académico en correspondencia con los tiempos actuales y el 29% considera que sí.

Los resultados indican la necesidad de mejorar la gestión académica de la UCV. Para Rodríguez Vieira (2018) el tiempo y la organización dentro del modelo de gestión universitaria permite la obtención “de la riqueza de la interacción, recursos y posibilidades de desarrollo colectivo” (p. 107).

Tabla 28 Acceso a internet

27. Dispone de Acceso a Internet en la UCV para realizar investigaciones		
RESPUESTA	F	%
Completamente de acuerdo	6	16%
De acuerdo	5	13%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	3	8%
Totalmente en desacuerdo	22	58%
NO RESPONDIERON	2	5%
TOTAL	38	100%

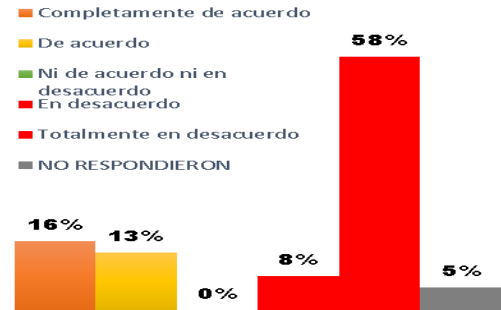


Gráfico 27 Acceso a internet

De acuerdo con el resultado obtenido, al reordenar los datos hacia el valor con mayor tendencia negativa se muestra que el 66% del Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV, manifestó no tener acceso a internet y el 29% respondió tener acceso.

Los resultados son preocupantes en la era de las tecnologías de la información por cuanto una mayoría significativa, representada por el 66% de los encuestados, considera no tener acceso a internet.

De acuerdo con el informe “Hacia las Sociedades del Conocimiento”, existe una brecha digital multiforme, pero esta ocurre significativamente en países no industrializados, lo que significa que no se justificaría la desigualdad de acceso a internet en una institución que por su dimensión como servicio social y alto grado de especificidad científico–cultural, interconecta el desarrollo socioeconómico, tecnológico, científico, humano y ético, entre otros.

Para Ramírez (2019), el acceso al conocimiento producido por el mundo, la generación de un conocimiento propio y el intercambio de estos conocimientos son elementos para una educación de calidad y formar parte de la sociedad del conocimiento.

Tabla 29 Información

28. Dispone de información actualizada y accesible para la investigación		
RESPUESTA	F	%
Completamente de acuerdo	8	21%
De acuerdo	6	16%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	21%
En desacuerdo	8	21%
Totalmente en desacuerdo	6	16%
NO RESPONDIERON	2	5%
TOTAL	38	100%

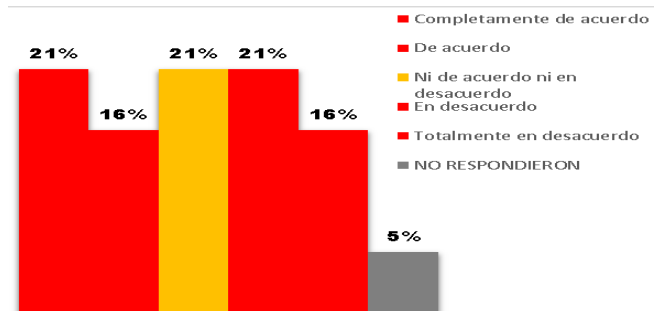


Gráfico 28 Información

De acuerdo con el resultado obtenido, se muestra que el 37% del Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV, manifestó tener información actualizada y accesible para la investigación y en esa misma proporción respondieron no tenerla, el 21% respondió no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con el enunciado.

Llama la atención que la misma proporción (37%) representa tanto la tendencia positiva como negativa. Esto pudiera interpretarse en relación con el acceso a internet, significando que en la misma proporción tienen o no acceso a la información actualizada y accesible, representando un aspecto a considerar en el desarrollo de la carrera académica por cuanto la investigación es intrínseca a ella.

Los servicios y la accesibilidad de intercambio entre pares, está limitada esencialmente por un ahogamiento presupuestario como política de control del gobierno. No obstante, existen infraestructuras de información en la UCV, pero aún hay mecanismos de acceso digital por desarrollar pero evidentemente dependen del acceso a internet.

Tabla 30 Centro de documentación

29. Existen suficientes centros de documentación e información, digitales e impresos, para la investigación en la Facultad de Humanidades y Educación		
RESPUESTA	F	%
Completamente de acuerdo	8	21%
De acuerdo	6	16%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	29%
En desacuerdo	6	16%
Totalmente en desacuerdo	5	13%
NO RESPONDIERON	2	5%
TOTAL	38	100%

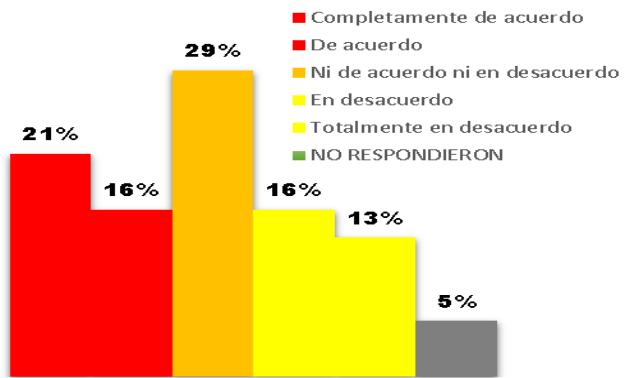


Gráfico 29 Centro de documentación

De acuerdo con el resultado obtenido en esta pregunta control, al reordenar los datos hacia el valor con mayor tendencia positiva se muestra que el 37% del Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV, manifestó que existen suficientes centros de documentación e información, digitales e impresos, para la investigación en la Facultad de Humanidades y Educación y el 29% estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo y en esa misma proporción respondieron no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Llama la atención que el 29% manifestó estar en desacuerdo con la afirmación y en esa misma proporción señalaron no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, por tanto se puede inferir que no hay una política de promoción de la información de dichos centros, lo que resulta contradictorio con la sociedad del conocimiento que es pilar en la comunidad universitaria.

De acuerdo con Ramírez (2018), en 2010 se producían 2.347 artículos científicos y en 2018 bajó a 1.451. Para 1998 la generación de conocimiento para América Latina y el Caribe, Venezuela tenía la posición N°.5; en 2018 bajó al décimo lugar. Esto pudiera explicarse por la relación que presenta la inversión en investigación, pues la asfixia presupuestaria deja sin recursos a este vital proceso de desarrollo tanto para la carrera académica como para la nación.

Tabla 31 Medio de divulgación

30. Existen suficientes medios de divulgación académica en la Facultad de Humanidades y Educación, como política académica de promoción al investigador		
RESPUESTA	F	%
Completamente de acuerdo	8	21%
De acuerdo	4	11%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	26%
En desacuerdo	8	21%
Totalmente en desacuerdo	6	16%
NO RESPONDIERON	2	5%
TOTAL	38	100%

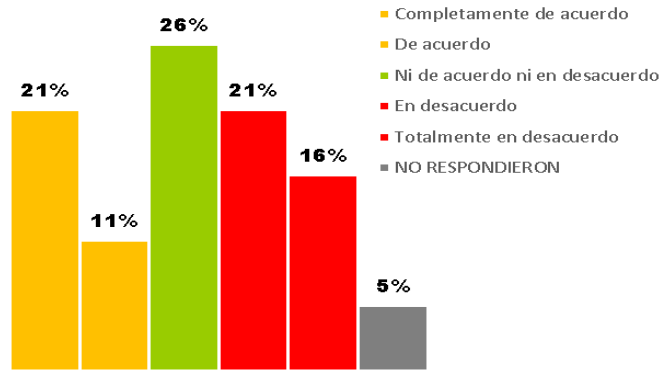


Gráfico 30 Medio de divulgación

De acuerdo con el resultado obtenido, al reordenar los datos hacia el valor con mayor tendencia negativa se muestra que el 37% del Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV, manifestó que no existen suficientes medios de divulgación académica, en la Facultad de Humanidades y Educación como política de promoción al investigador y el 32% respondió que si existen.

Llama la atención que un 26% manifestó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con el enunciado, pudiéndose inferir que posiblemente desconocen la existencia de estos medios de divulgación en la Facultad.

Esta pregunta control se corresponde con la información suministrada en la (Tabla 30 Centro de documentación), corroborándose que en la Facultad de Humanidades y Educación no hay una política consistente en torno a la sociedad del conocimiento o del saber, como fue definido por la UNESCO (2005), declarando que esta “cobrará su verdadero sentido si se convierte en un fin más elevado y deseable” (p. 29). En tal sentido, la producción y disposición de la información científica y humanista en la Facultad de Humanidades y Educación se ve afectada por cuanto el investigador no cuenta con dichos centros o desconoce su existencia.

Tabla 32 Dedicación

31. Cuando aspiró a la Resolución N° 311 su dedicación era:		
RESPUESTA	F	%
Tiempo Convencional	5	13%
Medio Tiempo	5	13%
Tiempo Completo	12	32%
Dedicación Exclusiva	14	37%
NO RESPONDIERON	2	5%
TOTAL	38	100%

Fuente: elaboración propia 2021.

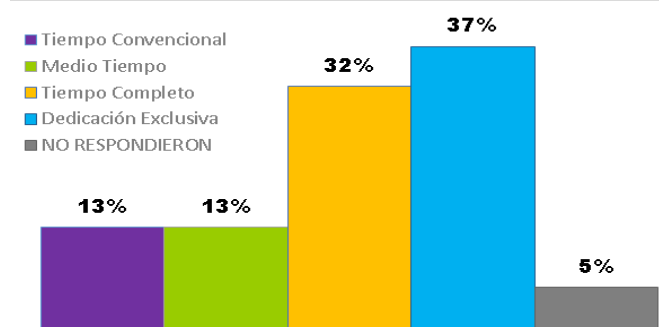


Gráfico 31 Dedicación

De acuerdo con el resultado obtenido, se muestra que el 37% del Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV, es de Dedicación Exclusiva, el 32% es Dedicación Tiempo Completo, el 13% es de Dedicación de Medio Tiempo y en esa misma proporción es de Tiempo Convencional.

La Dedicación del Personal Docente y de Investigación, tiene que ver con lo laboral y académico, facilitando la concentración del profesor en la Universidad para el óptimo desarrollo académico, de tal forma que los profesores pueden destinar sus esfuerzos, de manera favorable a la elaboración de valiosos y pertinentes productos académicos para la institución. Por ello, es inestimable contar con personal en Dedicación Exclusiva y Dedicación a Tiempo Completo. No obstante, la UCV atraviesa por un proceso de descenso tanto en la matrícula como en la planta profesoral (Afonso, 2017), producto de la crisis económica, política y social del país, la asfixia presupuestaria sistemática y las remuneraciones insuficientes, haciendo poco atractiva y competitiva la carrera docente.

Fase 2. Análisis Cualitativo de los Resultados de la Entrevista Semiestructurada

Por información expresada por el profesor Afonso, una vez implementada la política coyuntural de la resolución N° 311 con los beneficiarios de las diferentes Facultades, el problema se mantuvo en la universidad afectando el desarrollo académico de los profesores que tenían credenciales académicas y méritos para ingresar al escalafón docente en categoría superior.

Tabla 33 Entrevista semiestructurada

GUIÓN DE ENTREVISTA	CATEGORÍA DE ANÁLISIS	ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2
1. ¿Qué importancia estratégica considera Ud., que tuvo la aplicación de la Resolución N° 311 como política coyuntural de ingreso a la carrera académica?	Importancia de la Resolución N° 311	corregir un procedimiento que viene haciendo de manera incorrecta porque contraviene el Reglamento del Personal Docente y de investigación	fue una solución inteligente para evitar un conflicto mayor
	Derecho laboral	desde el punto de vista laboral, digamos, menoscaba los derechos del más débil en la relación laboral que es el trabajador	que la resolución 311 dio, fue una respuesta a una angustia generada por un reglamento que ya no respondía a la situación real de los profesores la universidad siempre fue llamativa y estos profesores aceptaban concursar con esas condiciones pero una vez adentro se ocasiona el deterioro salarial bueno comenzaron a percibir que el desconocimiento de sus credenciales los estaba perjudicando económicamente y todo eso explica con los antecedentes que te comenté, la aparición de la resolución
	Afectación del desarrollo de la carrera académica	se le demora en su carrera académica, se le impone un ascenso de manera innecesaria	

Los entrevistados coinciden en que la Resolución N° 311 fue necesaria para corregir, tal como lo expresa el profesor Afonso, un procedimiento aplicado de manera incorrecta. Su importancia desde el punto de vista laboral fue el reconocimiento a las credenciales académicas y méritos que tenían los profesores al momento del ingreso. Desde el punto de vista profesional, tal reconocimiento permitió a los profesores ascender.

Un sistema ordenado de posiciones de las diferentes escalas en las organizaciones garantiza, por medio del conocimiento, lugares dentro de la estructura, en el que la capacidad del individuo y su espíritu competitivo tienen lugar, y esto es fundamental en las instituciones universitarias, por lo que a juicio de la investigadora y fundamentada en los resultados de la investigación, haber aplicado esta política coyuntural resultó en justicia para los afectados, logrando además posicionar a la institución.

Continúa...

...viene

GUIÓN DE ENTREVISTA	CATEGORÍA DE ANÁLISIS	ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2
2. ¿Cuál o cuáles eran los cambios que esperaban con la aplicación de la Resolución N° 311? ¿Se lograron? ¿Superaron sus expectativas?	Reubicación del personal docente y de investigación de la UCV Expectativas	si la memoria no me está fallando 156, 152 profesores que fueron ascendidos por esa vía la Resolución 311 no tuvo un impacto o el impacto que queríamos para que no ocurriesen aperturas de concurso de oposición por categoría inferior que eran a las que en este caso el profesor podía aspirar	Creo que el periodo fue positivo, a pesar de lo conflictivo.
De acuerdo a lo expresado en las entrevistas, los cambios previstos fueron parcialmente resueltos. Al respecto el profesor Afonso explica que la aspiración de la APUCV era que no se repitiera la experiencia, por el contrario, se aspiraba a Concursos de Oposición en Escalafón Superior. El desarrollo de la carrera académica debe darse en un clima democrático, plural y de calidad. Por ello, es importante que la institucionalización de las credenciales académicas y méritos del Personal Docente y de Investigación de la UCV sean de fiel cumplimiento pues, el valor profesional y los aportes creativos, por medio de los saberes de carácter científico y humanista son decantados en el desarrollo del país. Una universidad que califica correctamente a su personal docente también estará correctamente valorada en los baremos internacionales.			
	Importancia de la Resolución N° 311	Hubo que aplicar esa Resolución para enmendar una situación bastante importante. Nosotros aprobamos 152, 156 ascensos pero revisamos doscientos y tantos de currículos de profesores	que la resolución 311 dio, fue una respuesta a una angustia generada por un reglamento que ya no respondía a la situación real de los profesores
3.- ¿Por qué hubo que aplicar una política coyuntural como la Resolución N° 311?	Antecedente de la Resolución N° 311	digamos que el detonante o el elemento que generó toda esa discusión fue el Reglamento para contratación de personal docente en escalafón superior al de instructor aprobado por el Consejo Universitario	En vísperas de unas nuevas elecciones rectorales, uno de los candidatos no cumplía el requisito del ascenso, para poder competir. Ese candidato alegó, ante el Consejo Universitario, que él no había ascendido a tiempo porque, en su momento, la Comisión Clasificadora no lo había notificado.
Se ratifica que la aplicación de la Resolución N° 311 corregía una disparidad entre la práctica y las disposiciones del Reglamento del Personal Docente y de Investigación de la UCV (2011). El antecedente a la Resolución, aunque diverso en la opinión igualmente apunta a una situación irregular. No obstante, el antecedente que planteó el profesor Afonso, reviste de especial importancia ya que la creación de un Reglamento para contratación de personal docente en escalafón superior al de instructor por parte del Consejo Universitario, estaría creando una inequidad importante con el personal que se encontraba para ese momento en un escalafón inferior a sus credenciales académicas y méritos. Su implementación posiblemente hubiese generado una renuncia masiva ya que sería, para ellos, más atractivo ser contratado en escalafón docente superior, afectando la organización y funcionamiento de la UCV. Como establece la Constitución (1999), los derechos laborales son intangibles y progresivos tal como señala en el Numeral 1 del Artículo 89,... e irrenunciables como lo señala el Numeral 2 del citado Artículo. Por tanto, el gobierno universitario está llamado a mantener la ponderación de los Derechos laborales de los profesores.			

Continúa...

...viene

GUIÓN DE ENTREVISTA	CATEGORÍA DE ANÁLISIS	ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2
	Importancia de la Resolución N° 311		el periodo fue positivo, a pesar de lo conflictivo
4. ¿Cómo calificaría el proceso de esta política en cuanto a la gestión institucional desarrollada?	temporalidad de la Resolución N° 311	ese proceso duró casi año y medio desde que examinamos e hicimos un proceso previo de convocatoria a los profesores para saber quiénes estaban en esa condición, recibimos muchos currículos, creo que no más de 300, hicimos un examen preliminar para establecer a partir de cuántos podrían ascender por esa vía	la temporalidad fue lo suficientemente amplia para que todos tuvieran la misma oportunidad de clasificarse
Se aprecia que los entrevistados consideran que al proceso se le brindó suficiente oportunidad para que su aplicación alcanzara a la mayoría del Personal Docente y de Investigación que se encontraba en un Escalafón Docente inferior a sus credenciales académicas y méritos. Este proceso de diseño y aplicación de la Resolución N°311 duró aproximadamente un año y medio, se realizó un proceso previo de convocatoria para tener un estimado y poder realizar proyecciones de financiamiento. El procedimiento se publicó en el sitio web de la UCV, dando oportunidad a la comunidad universitaria de profesores, de recabar los recaudos necesarios para ser presentados ante la Comisión Clasificadora Central, en el que una comisión revisora con representantes gremiales y de cada Facultad, evaluó los casos. De acuerdo con los resultados arrojados en el cuestionario aplicado a los beneficiarios de la Resolución, el 60% consideró que la misma fue suficientemente difundida por las redes institucionales de la Facultad de Humanidades y Educación y la Universidad. Sin embargo, un 52% de los encuestados afirmaron que otros miembros del personal docente y de investigación, con sus mismos méritos académicos, no tuvieron la misma oportunidad de participar como aspirantes a la Resolución. Llama la atención esta cifra puesto que la homologación, tanto académica como económica es, en el mundo laboral y la sociedad del conocimiento, una medida de retención de su bien intangible, el capital humano. Finalmente, en cuanto a la gestión institucional desarrollada, de acuerdo con los documentos del “Informe final. Aspirantes a reubicación en categoría superior, de acuerdo a lo establecido en la Resolución N° 311” (2014), luego de la instalación de la comisión revisora, la consignación de documentos duró un mes (15-07-2013 al 02-08-2013). Sin embargo, se prorrogó diez días más (16-09-2013 al 26-09-2013).			

Continúa...

...viene

GUIÓN DE ENTREVISTA	CATEGORÍA DE ANÁLISIS	ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2
5. ¿Considera Ud., que debe modificarse el reglamento del personal docente y de investigación de la UCV y adecuarse a los nuevos tiempos?		Hay un rezago muy importante, [...]. Aunque nuestros ascensos no son solo por la vía de credenciales [...] sino también, el dominio de la actividad pedagógica y la suficiencia en materia de investigación por parte del docente.	Los profesores se vieron muy bien servidos con la resolución 311. Esto aplacó un poco cualquier presión de reforma del reglamento de ingreso del personal docente. Pero, sí creo que es necesario una revisión.
	Necesidad de modificación del Reglamento del personal docente y de investigación de la UCV	hay cosas que modificar en el Reglamento y que ... dependen, también en el momento actual, en buena parte, de que podamos tener una universidad que pueda reestablecer su institucionalidad tremendamente fracturada producto de asfixia presupuestaria, el cerco jurídico que limitan todo su funcionamiento.	Creo que el reglamento vigente tiene algunas fallas, algunas imperfecciones en su aplicación. La reforma del reglamento, del punto de vista de la valoración de las credenciales de los profesores al momento del concurso oposición y la apertura de concurso de oposición en categorías superiores a la de instructor. Hoy en día, no es tan factible debido al escaso presupuesto de las universidades.
	Factibilidad actual	Hay muchos elementos que hay que reformular pero con el tema de los ascensos diría yo que el tema de la gestión universitaria tiene que ser incluido en el tema de los ascensos, debe tener una valoración porque bueno le genera un aporte importante a la institución universitaria y demanda un sacrificio de tiempo y esfuerzo por parte del docente.	no solamente el del personal docente, todos los reglamentos, cátedras y departamentos, reglamentos, todos los reglamentos deben ser revisados, a la luz, de, estamos en una nueva era, sobre todo estamos en un momento de austeridad que durará por décadas y los reglamentos, tal cual como los tenemos a lo mejor no están ajustados para esa época de las vacas flacas pero también hay que racionalizar los ingresos

Son múltiples las argumentaciones que se manejan en torno a la necesidad de modificación del Reglamento del Personal Docente y de Investigación de la UCV, todas ellas apuntan a la necesidad de comprender la carrera académica como dinámica.

Entre los aspectos relevantes se encuentra la gestión del conocimiento, el cual no solo comprende la formación como pilar fundamental, sino además a la necesidad de mantenerse actualizado de manera continua y ello implica, como lo considera el profesor Afonso (2021), visualizar la actividad administrativa como parte del proceso de aprendizaje e incluirla dentro de la valoración del desarrollo de la carrera académica.

Por otro lado, también se contempla que las actuales instancias de ascenso presentan una inflexibilidad en el Reglamento que le impide al profesor, avanzar de manera más rápida a pesar de cumplir con los requisitos previos, pudiéndose mejorar.

Las consideraciones a la modificación del Reglamento posiblemente generen otras necesidades al momento de su revisión por el concatenamiento de los escalafones docentes. Es decir, si se establece un máximo de tiempo en el escalafón docente de agregado esto pudiera generar que al llegar a titular se presentaran otra serie de escalas para hacer más atractiva y competitiva la carrera académica.

Es importante acotar, que desde el punto de vista de los entrevistados y durante el intercambio de impresiones en torno al presente proceso investigativo, no solo debe revisarse, actualizarse y modificarse el Reglamento predicho sino otros Reglamentos que forman parte del desarrollo de la carrera académica como lo es el Reglamento de Cátedras y Departamentos. Así mismo, la Ley de Universidades.

Continúa...

...viene

GUIÓN DE ENTREVISTA	CATEGORÍA DE ANÁLISIS	ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2
6. ¿Considera Ud., que debe implementarse una política de ingreso en escalafón docente superior a instructor en correspondencia con los méritos académicos del aspirante?	Necesidad de modificación de otros Reglamentos vinculados al desarrollo de la carrera académica del personal docente y de investigación de la UCV	hay muchísimos elementos de la gestión universitaria en el momento actual, que demandan transformaciones no se terminó de desarrollar toda una discusión sobre todo el tema sobre la gestión académica en los ascensos todo lo que significa el período de antigüedad académica para los que ejercen cargos de dirección, jefatura de cátedras, jefatura de departamentos, bueno que eso no es valorado dentro del sistema de ascenso del profesorado universitario y bueno resulta que cumplen una función muy importante dentro de la universidad y que por supuesto genera aprendizaje y además, está asociado a la gestión de conocimiento que es un asunto que no puede verse nada más de la óptica administrativa porque es tremendamente académico.	Hoy en día los profesores, los muchachos recién graduados hacen rápidamente posgrado, casi todos tienen posgrado. De tal manera que no se puede comparar hace 20, 30 40, 50 años donde los profesores concursaban y prácticamente sin título de postgrado comenzaban como instructores con planes de formación, bueno luego en los años 2000 había doctores que concursaban bueno había mucha facilidad para estudiar. Lastimosamente eso se acabó pero hubo mucha facilidad para estudiar casi todos los que concursaban tenían posgrado, maestrías, doctorado y era un contrasentido colocarlos como instructores.
Se ha podido observar durante la sistematización de las entrevistas hechas, que los déficits presupuestarios acumulados hicieron difícil tanto el ingreso como las reposiciones de cargos del personal docente y de investigación, en categoría superior; dificultándose de esta manera la formación y desarrollo de la generación de relevo académico de las universidades. De acuerdo con Escalante y Graffe (2000), los profesores ubicados en los escalafones inferiores de la carrera académica, es decir “instructores” y “asistentes” representaban para 1998 el 60% del cuerpo profesoral de la Educación superior. Este hecho, y el de la práctica de apertura de Concursos de Oposición en categoría de instructor y no en la categoría Superior, correspondiente a las credenciales académicas y méritos del aspirante, pone en evidencia la poca eficiencia del subsistema de educación superior para el desarrollo de la carrera académica del Personal Docente y de Investigación. Se precisa, por parte de las autoridades universitarias una política de ingreso en escalafón docente superior, en correspondencia con las credenciales académicas y méritos de los aspirantes, como un requerimiento de vanguardia en la sociedad del conocimiento y lograr oportunidades para las generaciones de relevo de docentes investigadores.			

Fase 3. Análisis de Contraste

En el marco de lo anterior, se presenta a continuación el análisis de los resultados de la encuesta y de la entrevista semiestructurada.

De acuerdo con los resultados obtenidos, la estrategia implementada por el cogobierno de la Universidad Central de Venezuela fue acertada, por cuanto una cantidad importante del Personal Docente y de Investigación fue reubicado en el escalafón docente, correspondiente a sus credenciales académicas y méritos, para el momento en que ingresó a la universidad, que es lo que se valoró,

... no los méritos después del concurso de oposición, sino los méritos antes del concurso de oposición, porque lo que se esgrimía era que precisamente no fueron valorados suficientemente, y a profesores que han debido abrirles concurso como asistente, le abrieron fue como instructor” (Ramírez, 2021.).

Los sujetos de investigación que fueron encuestados coincidieron con esta información, representado por el 84% ([Gráfico 3](#)), lo cual, posiblemente es determinado porque el 74% del personal encuestado ingresó en escalafón inferior a sus credenciales académicas y méritos (Tabla 2 Ingreso en escalafón inferior, [Gráfico 1](#)). Sin embargo, para la Asociación de Profesores Universitarios APUCV, una vez aplicada la política coyuntural, las aspiraciones eran “que no ocurriesen aperturas de concurso de oposición por categoría inferior, que eran a las que en este caso el profesor podía aspirar” (Afonso, 2021. [Anexo 7 Entrevista 1](#), [Anexo 6](#)).

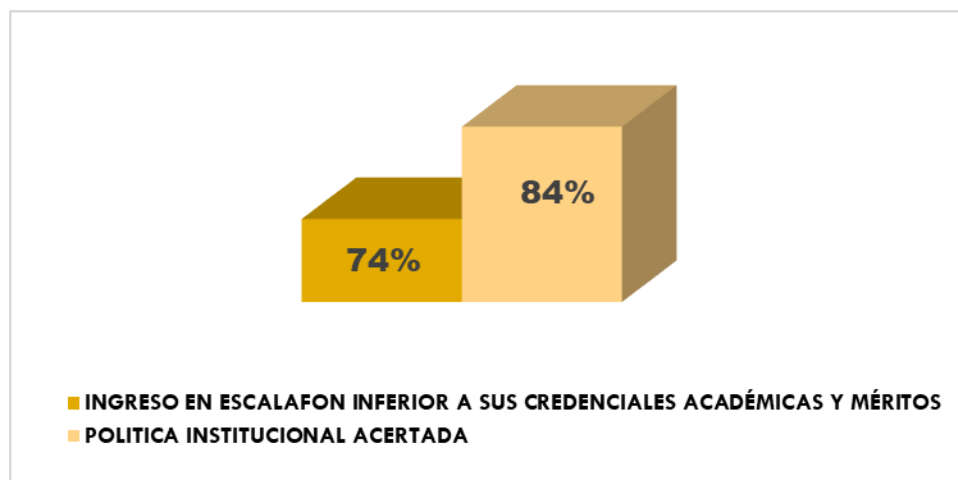


Figura 16 Forma de ingreso y aplicación de la política coyuntural

Continuando con el análisis de la estrategia institucional, se valoró el proceso de aplicación de la Resolución N° 311 y la norma vinculada. En este sentido, los sujetos de investigación manifestaron, en un 61%, que la burocracia académica respondió a su solicitud en un lapso no mayor de 30 días (Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, LOPA) (Gráfico 18), esto es coincidente, respecto a que la Gerencia de la Comisión Clasificadora Central (órgano ejecutor), dio respuesta oportuna ante la posibilidad de participación de la política coyuntural (55% de los sujetos encuestados (Tabla 20 Respuesta oportuna, Gráfico 19).

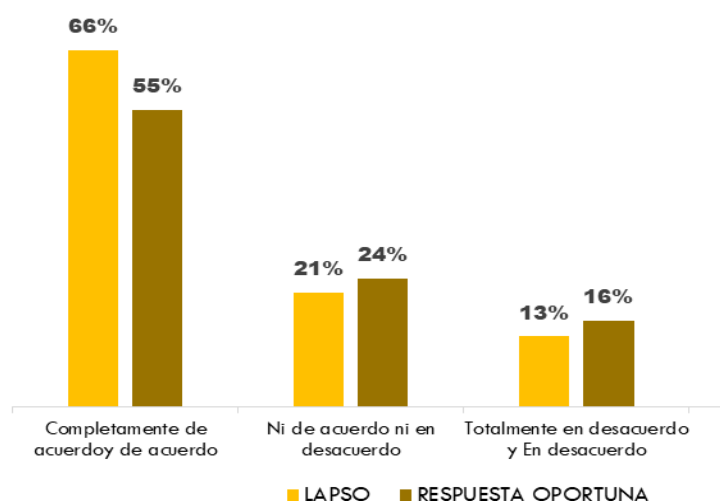


Figura 17 Lapso de respuesta vs respuesta oportuna

Durante su aplicación se presentaron solicitudes de Reconsideración, a lo que 8% de los profesores encuestados respondieron que la Comisión Clasificadora Central le permitió introducir un Recurso de Reconsideración. No obstante, el 87% manifestó no estar de acuerdo ni en desacuerdo con el enunciado, lo cual se explica por el hecho de haber sido beneficiados directamente y por tanto, no tuvieron la necesidad de introducir un Recurso de Reconsideración. En este punto, el informe final de la Comisión Clasificadora Central (2014), reporta, en la Facultad de Humanidades y Educación, tres casos, 1 procedente y dos improcedentes.

Visto lo anterior, es relevante mencionar que de los beneficiarios de esta política coyuntural, algunos fueron persuadidos por el decano de la Facultad de Humanidades y Educación y por el director de la Escuela de educación para renunciar a la misma, a cambio, de un cambio de dedicación, lo cual violenta el Derecho laboral de este personal.

En otro orden de ideas, se tiene que tal lineamiento de acción incidió en el desarrollo de la carrera académica, puesto que el 74% (Tabla 5, Gráfico 4), consideró que le permitió el desarrollo de su carrera académica y el 77%, lo valoró como positivo (Gráfico 8), coincidiendo un 63% (Tabla 6, Gráfico 5), en que haber ingresado en un escalafón inferior a sus credenciales académicas y méritos le representó un atraso en su desarrollo profesional. Para el profesor Afonso (2021, Anexo 6 Entrevista, Anexo 7), no solo se le demora su carrera imponiéndosele un ascenso innecesario, sino que además se remunera su trabajo por menos de lo que debe ser. Desde el punto de vista del profesor Ramírez (2021), con la aplicación de la Resolución N° 311, a los profesores se les benefició.

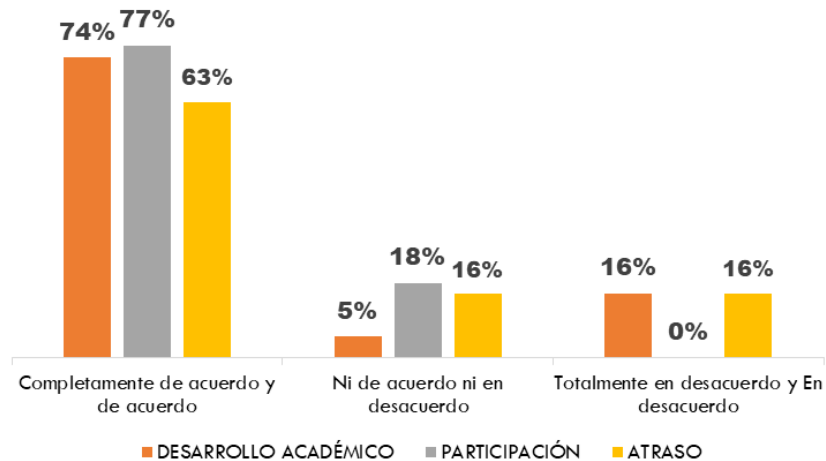


Figura 18 Política coyuntural. Desarrollo de la carrera académica vs atraso

Lo anterior, pudiera verse reflejado en que una vez que los profesores fueron beneficiados con la política coyuntural, desarrollaron su carrera académica en el tiempo establecido, en correspondencia con el marco legal y reglamentario, representado por un 60% (Tabla 7, Gráfico 6) de los encuestados. Esto, es coincidente en un 47% (Tabla 15 Gráfico 14), con los profesores que presentaron su trabajo de ascenso en el tiempo reglamentario.

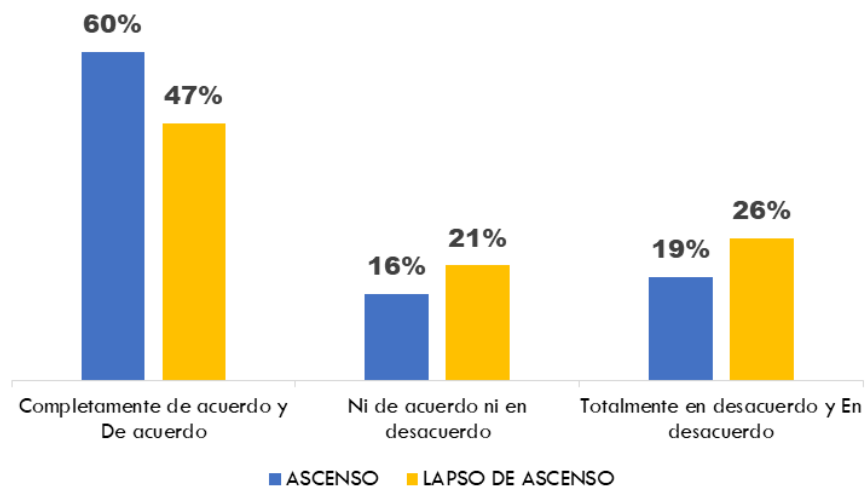


Figura 19 Política coyuntural. Desarrollo de la Carrera Académica vs tiempo en correspondencia legal

Sin embargo, llama la atención los hallazgos en cuanto a la formación continua y su productividad profesional, la cual se refleja de manera contraria a los valores antes reflejados. En este sentido, el personal encuestado, una vez beneficiado con la política coyuntural, manifestó

en un 74% (Tabla 12, Gráfico 11), no haber asistido ni participado en publicaciones ni eventos nacionales e internacionales, solo un 13% realizó publicaciones en revistas arbitradas, un 5% participó en eventos científicos nacionales y un 3% asistió a eventos científicos nacionales. En este mismo orden de ideas, el 55% del personal encuestado, no tiene registrada una línea de investigación (Tabla 13, Gráfico 12), pero bien pudieran estar participando en alguna línea de investigación. Y un 71% no realizó estudios de cuarto nivel, solo un 11% de los encuestados realizó estudios de Maestría y 13% cursó estudios de doctorado (Tabla 14, Gráfico 13). Esto pudiera deberse a, entre otras cosas, al ahogamiento presupuestario que tiene la universidad, no existiendo financiamiento para que los profesores participen en eventos tanto nacionales como internacionales.

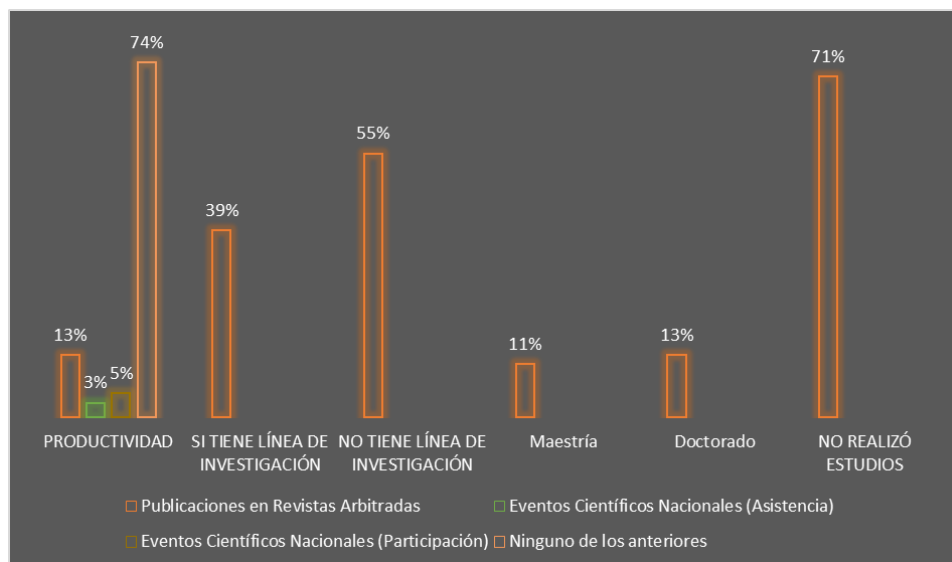


Figura 20 Productividad académica vs estudios realizados

El desarrollo de la carrera académica, además de medirse por medio de la formación continua, la productividad y el desarrollo de funciones académico-administrativas, también tiene que ver con el acceso virtual y documental a medios de divulgación, centros de documentación, acceso a internet e información accesible y actualizada.

Con respecto a estos indicadores, los sujetos de investigación consideraron lo siguiente: el 66% manifestó no tener acceso a internet, 37% manifestó no tener información disponible y actualizada, y en esa misma proporción señalaron si tenerla, solo el 37% afirmó que existen suficientes centros de documentación e información, digitales e impresos para la investigación,

en la Facultad de Humanidades y Educación, y en esa misma proporción, consideran que no existen suficientes medios de divulgación académica en la Facultad, como política académica de promoción al investigador.

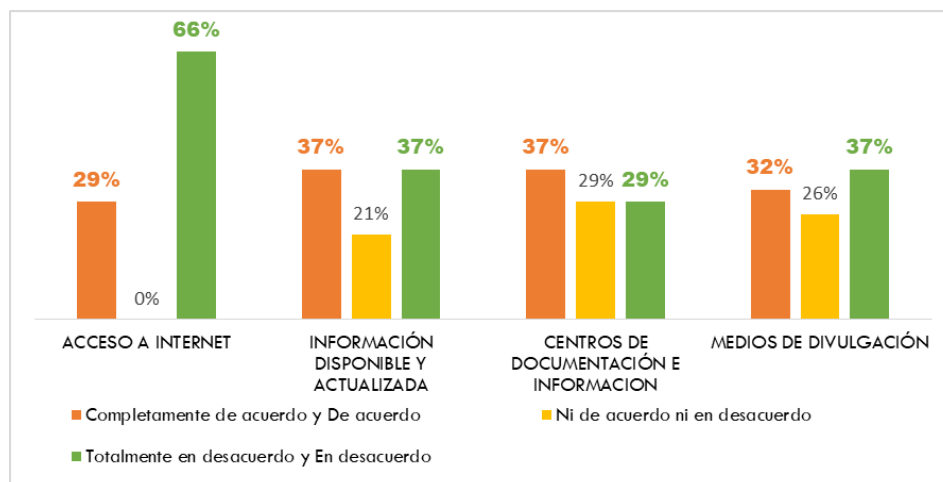


Figura 21 Accesibilidad documental y virtual

En este sentido, el profesor Ramírez (2019) afirma que “para entrar en la sociedad del conocimiento se debe garantizar, el acceso al conocimiento producido por el mundo, la generación de un conocimiento propio y el intercambio de estos conocimientos”

En cuanto al ingreso a la carrera académica, los resultados arrojan que un 79% ingresó como personal contratado y no por Concurso de Oposición. Del personal encuestado el 8% ingresó por Concurso de Oposición en una categoría inferior a sus credenciales académicas y méritos, y solo un 5% ingresó de acuerdo con sus credenciales académicas y méritos. No es posible determinar en esta investigación, si aquellos que ingresaron por Concurso de Oposición de acuerdo con sus credenciales académicas y méritos lo hicieron en categoría superiores a la de instructor, sin embargo, es posible inferir que posiblemente ingresaron a la categoría de instructor por cuanto, en un 79% manifestaron que la UCV no mantiene una política de Concurso de Oposición en categoría Superior, en relación con las credenciales académicas y méritos de los aspirantes. Así mismo, un 95% de los encuestados consideró que se debe establecer una política de Concurso de Oposición en categoría Superior, en correspondencia con los méritos académicos y el marco legal, reglamentario y resolutivo de la universidad. Todo ello, permite señalar la

necesidad de revisar, actualizar y modificar el Reglamento del Personal Docente y de Investigación de la UCV.

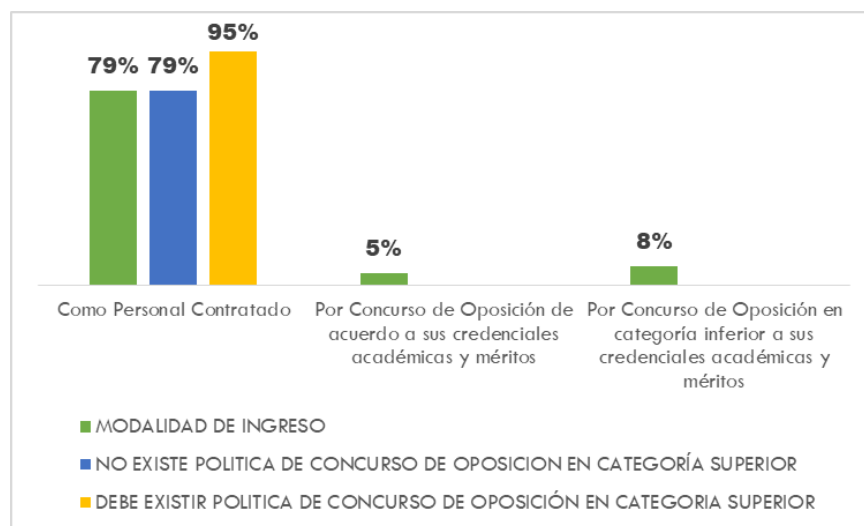


Figura 22 Forma de ingreso vs política de Concurso de Oposición en Categoría Superior

En torno al Reglamento mencionado, el 87% de los sujetos de investigación encuestados respondieron que el mismo debe ser revisado, actualizado y modificado. Igualmente, Afonso (2021. [Anexo 6 Entrevista 1](#), [anexo 7](#)), señala que existen “profesores en la UCV instructores y en otras universidades son agregados, asociados, y tenemos asistentes que son asociados y titulares en otras”, resultando de ello un rezago frente al resto de la oferta universitaria. Ciertamente, las condiciones no necesariamente son las mismas, pues los ascensos en la UCV, señala el profesor Afonso,

...no son solo por la vía de credenciales sino que ameritan la presentación de producto como son los trabajos de investigación, bien sea en artículos o investigaciones, y también ameritan su presentación y en el caso del instructor la lección pública,... el dominio de la actividad pedagógica y la suficiencia en materia de investigación por parte del docente”.

Por lo tanto, afirma que:

... si hay cosas que modificar en el Reglamento y que bueno, dependen también en el momento actual, en buena parte, de que podamos tener una universidad que pueda reestablecer su institucionalidad, tremendamente fracturada producto de la asfixia presupuestaria y el cerco jurídico que limitan todo su funcionamiento.

De igual manera, el profesor Ramírez (2021.) considera que es necesario revisar dicho reglamento y agrega que “... no solamente el del personal docente, todos los reglamentos, cátedras y departamentos, todos los reglamentos deben ser revisados, a la luz, de que estamos en una nueva era”.

Finalmente, descritos y analizados los datos obtenidos en esta investigación en correspondencia con los objetivos planteados, se puede visualizar la imperiosa necesidad de cambio que demanda la universidad.

Siendo que esta investigación atendió a un período específico que fue la aplicación de la Resolución N° 311 (2013), no se pueden ver elementos adicionales que tienen que ver con el Desarrollo de la Carrera Académica, pero que son perfectamente ubicables en diferentes fuentes de información digital confiable, como lo es la fuga de talentos producto de la diáspora, que posiblemente es la consecuencia de los bajos sueldos de los docentes, de prácticas discriminatorias del Ejecutivo nacional como las restricciones a la libertad, a la autonomía y libertad académica y del presupuesto reconducido.

Con respecto a la fuga de talentos, organismos internacionales como La Organización de las Naciones Unidas (ONU), UNESCO, y el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), entre otros, dan cuenta de este fenómeno de la sociedad venezolana en general. Es posible interpretar el impacto que ha producido la diáspora venezolana por los titulares en los portales de estas organizaciones, “La ONU lanza el Plan Regional 2021 para proteger a millones de venezolanos en América Latina”⁸; “Refugiados y migrantes de Venezuela superan los cuatro millones: ACNUR y OIM”⁹. Dentro de este movimiento migratorio masivo e inédito se encuentran los profesores universitarios. Al respecto, Uzcátegui (2020), señala que:

Entre 1990 y 2007 el inventario de migrantes calificados venezolanos en países de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) registró una variación del 216% (Freitez, 2019). La Coordinadora Regional de Investigaciones Económicas y Sociales (CRIES) y la Stanley Foundation (2017) señalan que en un inicio la migración venezolana estuvo constituida por profesionales de clase media y clase media alta, con edades entre los 25 y 40 años, lo que significaba una pérdida

⁸ Portal de noticias de la ONU

⁹ Portal de noticias del ACNUR

importante de su población económicamente activa, así como de capacidades intelectuales (p. 77).

El estudio que realiza el precitado autor, toma una muestra de 373 docentes, en su mayoría de universidades públicas, nacionales y Autónomas (89%). Se aprecian las alarmantes cifras que evidencian a una universidad cada vez más desolada en cuanto al Personal Docente y de Investigación; (74%) de este personal era Dedicación Exclusiva o Tiempo Completo, significando una pérdida representativa de horas de dedicación para la docencia, la investigación y la gestión universitaria. En resumen, las razones que llevaron a estos profesores a migrar, están asociadas a la calidad de vida.

Entre los elementos fundamentales de la calidad de vida se tiene el ingreso. Luego del ajuste del salario mínimo del pasado 1 de mayo de 2021, como medida unilateral sin consenso, las tablas de los docentes universitarios “tuvieron un incremento del 289%, cuyos montos proyectados no alcanza para cubrir gastos de alimentación y tratamientos médicos”¹⁰.

De las restricciones a la autonomía y libertad académica se tiene una contradicción en el marco normativo de la nación. Al respecto Gómez Gamboa (2019), señala que,

Aunque la autonomía universitaria y la libertad académica están reconocidas en la Constitución, como en la Ley de Universidades, hay algunas preocupaciones con respecto al nivel normativo: la Ley Orgánica de Educación (LOE) crea el Estado Docente Enseñanza del Gobierno) y declara que la autonomía universitaria debe interpretarse como la subordinación de los programas de formación y de investigación a los planes del Poder Ejecutivo Nacional.

En consecuencia, el Ejecutivo nacional puede, en cualquier momento, intervenir en el desarrollo de la universidad y por tanto, en su marco normativo y resolutivo afectando entre otros elementos al Desarrollo de la Carrera Académica. De hecho, el autor referido, declaró que “Desde 2010, se han registrado más de 43 sentencias que violan directamente el contenido de la libertad académica, la autonomía universitaria y, en consecuencia, el derecho a una educación de calidad”.

¹⁰ <https://www.laprensalar.com.ve/nota/30645/2021/05/docentes-continuan-con-salarios-de-hambre-a-pesar-de-su-ajuste>

Del presupuesto reconducido se tiene que la asignación presupuestaria no se adecúa a la maqueta que se envía desde el rectorado de la UCV hacia el Ministerio de Educación Superior, por tanto no está apegado a la realidad universitaria, generando déficits crecientes, obligando al cogobierno universitario a aceptar dicha asignación bajo protesta, dado que la consecuencia de no aceptarlo afectaría severamente el funcionamiento del Alma Mater¹¹.

Este comportamiento resolutivo por parte del Ejecutivo nacional de mantenerse en el poder a pesar de las políticas erráticas para el desarrollo del país corresponde a la tiranía como forma de gobierno. La tiranía en Venezuela, desde el año 1999, se ha visto expuesta en la recentralización política y administrativa, en la reelección indefinida y en la violación al principio de separación de los poderes públicos (Quintana, 2012).

Para Blanco Carrero (2017), la tiranía en Venezuela se evidencia en su estructura dual partido y Estado y,

... actualmente en la negación de la crisis humanitaria y explica la creación artificial de las condiciones de guerra civil o violencia organizada en un contexto donde la existencia de una mayoría abrumadora que rechaza a la tiranía es suficiente para producir la restitución del orden político y la convivencia. No se ha podido porque la sociedad venezolana se ha convertido en rehén de una tiranía apoyada por una organización criminal transnacional (párr. 15)

En esta orientación, el contrabalance entre los poderes públicos en Venezuela es parte de la forma de gobierno tiránica y genera una crisis del Estado de Derecho Democrático. De acuerdo con Badel Madrid (2003), esto ocurre a partir del 13 de agosto de 1999 cuando se publica el decreto único sobre la reorganización de los poderes públicos del Estado y cuyo único artículo, de acuerdo con el precitado autor es que,

En razón de la emergencia existente antes de la instalación de la Asamblea, se declara la reorganización de todos los órganos del poder público. La Asamblea Nacional Constituyente decretará las medidas necesarias para enfrentar situaciones específicas de la reorganización y dispondrá la intervención, modificación o suspensión de los órganos del poder público que así considere, con el fin de recuperar el estado de

¹¹ Hora Universitaria, publicación de la Universidad Central de Venezuela. *Blog UCV Noticias*

derecho, la estabilidad y el orden necesarios para reconstruir la República en el marco de los valores democráticos (párr. 4)

En consecuencia, los poderes públicos nacionales, regionales y municipales en aquel momento, quedaron subordinados al entonces único poder, la Asamblea Nacional Constituyente.

Ante este conjunto de situaciones, el desarrollo de la Carrera Académica en Venezuela resulta un verdadero desafío. Solo en democracia se fortalecen las universidades, por eso es importante comprender que las reivindicaciones de derechos humanos, profesionales y personales se deben hacer desde la organización y funcionamiento de las universidades, más allá de la tiranía y el secuestro del poder ejecutivo, legislativo, judicial, ciudadano y electoral del país.

“Las políticas como cursos de acción, deben favorecer los cambios y mejorar la calidad educativa y de vida de los actores universitarios”.

José Marín Díaz



CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Una vez analizados los resultados obtenidos a través del cuestionario y del guion de entrevista aplicado a los beneficiarios de la Resolución N° 311, de la Facultad de Humanidades y Educación y al personal vinculado con el diseño y la aplicación de dicha política coyuntural, se llegó a las siguientes conclusiones:

En relación con el primer objetivo de la presente investigación: **Determinar la importancia estratégica que tuvo la Resolución N° 311 como Política Coyuntural de Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la UCV.**

- ☐ De los resultados obtenidos se pudo determinar que la política coyuntural implementada tuvo importancia estratégica para el Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV.

✚ En esta orientación, los sujetos de investigación encuestados manifestaron que la política coyuntural tuvo una importancia estratégica para el desarrollo de su Carrera Académica por cuanto, el 84% la consideró acertada en relación con la reubicación del Personal Docente y de Investigación ([Gráfico 3 Política institucional](#))

correspondientemente con el 77%, que consideró positiva su participación en la Resolución N° 311 para su Desarrollo Académico (Gráfico 8 Participación en la R N° 311). En este sentido, el 74% afirmó que su implementación fue positiva para su desarrollo académico en un escalafón superior al de instructor (Gráfico 4 Desarrollo académico). En correspondencia con estos resultados, el 63% manifestó haber presentado atraso en el Desarrollo de su Carrera Académica producto de su ingreso en escalafón inferior a sus credenciales académicas y méritos (Gráfico 5 Atraso en la carrera académica), y el 60%, afirmó que una vez beneficiado con la Resolución N° 311, presentó su trabajo de ascenso en el tiempo reglamentario (Gráfico 6 Ascenso).

✚ Desde el punto de vista del diseño de políticas de Desarrollo de la Carrera Académica, que esta investigación permitió revisar, los resultados muestran que el 79% considera que la universidad, no mantiene una política de Concurso de Oposición en Categoría Superior, en relación con las credenciales académicas y méritos de los aspirantes, para hacer la carrera docente más atractiva y competitiva (Gráfico 7 Concurso de oposición en categoría superior). El 82%, considera que la Facultad de Humanidades y Educación, no tiene una política de desarrollo académico para el profesor(a) que ingresa a la misma (Gráfico 9 Política de desarrollo académico). El 87% considera que el Reglamento del Personal Docente y de Investigación debe ser revisado, actualizado y modificado en correspondencia con las nuevas realidades académicas (Gráfico 20 Reglamento). El 95% considera que se debe establecer una política de Concurso de Oposición en Categorías Superiores, en correspondencia con los méritos académicos y el marco legal, reglamentario y resolutivo (Gráfico 23 Concurso de oposición). Finalmente, el 45% considera que la gestión universitaria no se corresponde con los tiempos actuales (Gráfico 26 Gestión universitaria). Esto, conduce a la siguiente conclusión.

✚ Formar parte de la sociedad del conocimiento implica, como lo sostiene Ramírez (2018), tener acceso al conocimiento producido por el mundo, generar conocimiento propio e intercambiarlo entre pares. Para ello, el desarrollo en investigación de la carrera académica debe contar con acceso a internet,

información actualizada y accesible para la investigación, suficientes centros de documentación e información, digitales e impresos y medios de divulgación académica, como política académica de promoción al investigador. En este sentido, los resultados arrojan, que la mayoría (66%) (Gráfico 27 Acceso a internet) no tiene acceso a internet en la universidad, 37% afirma tener acceso a información actualizada y accesible (Gráfico 28 Información) y en igual proporción afirman que existen suficientes centros de documentación e información, digitales e impresos en la Facultad (Gráfico 29 Centro de documentación) y esa misma proporción, afirma que no existen suficientes medios de divulgación académica (Gráfico 30 Medio de divulgación Gráfico 29 Centro de documentación). En este punto es importante resaltar que a pesar de que un porcentaje (37%), afirma tener acceso a la información, es relevante que el 29% no estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que pudiera significar que desconocen la existencia de dichos Centros de Documentación e Información. Y en esa misma proporción estuvieron totalmente en desacuerdo y en desacuerdo.

Los resultados presentados en estas conclusiones permiten afirmar que no solo la Resolución N° 311 tuvo una importancia estratégica como política coyuntural, sino que la aspiración general es que se institucionalice de manera rigurosa una política de ingreso en escalafón superior, en correspondencia con las credenciales y méritos de los aspirantes, que se responda a los momentos actuales y que las políticas universitarias deben orientarse a la discusión de una nueva ley de universidades consensuada por todos los actores sociales y universitarios. Y por otro lado, la modificación de toda la reglamentación universitaria actual en atención, entre otros elementos, con una sociedad del conocimiento, altamente demandante e interconectada.

- Siguiendo con la importancia estratégica de la Resolución N° 311, el personal entrevistado que tuvo que ver con su diseño y aplicación, consideró:

- ✚ Que la misma representó un mecanismo de auto tutela de la universidad para corregir un procedimiento que se venía haciendo de manera incorrecta.

- + Que desde el punto de vista laboral, se logró remunerar el trabajo del Personal Docente y de Investigación de acuerdo con su escalafón docente.
- + Que desde la perspectiva de la Carrera Académica se evitaron demoras (ascensos innecesarios), a los que hubiesen tenido que someterse de no haberse aplicado la Resolución N° 311.

En cuanto al segundo objetivo: **Establecer si los beneficiarios de la Resolución N° 311, de la Facultad de Humanidades y Educación, ingresaron en el escalafón docente correspondiente de acuerdo con el espíritu y propósito de dicha Resolución**, se concluye que:

- La Comisión Clasificadora Central recibió, de acuerdo con el informe final (2014), 265 expedientes para su revisión de acuerdo al espíritu y propósito de la Resolución N° 311, de los cuales 161 fueron procedentes, 111 improcedentes y 6 no fueron revisados.
 - + De los casos procedentes, se vieron favorecidos 193 profesores con credenciales académicas y méritos para la categoría de Asistente, de acuerdo con el artículo 2 de la Resolución N° 311.
 - + 72 profesores con credenciales académicas y méritos para la categoría de Agregado de acuerdo con el artículo 3 de la Resolución N° 311.
- De los casos 46 atendidos en la Facultad de Humanidades y Educación, 39 fueron procedentes.
 - + Se destaca que a pesar de los resultados precedentes se evidenciaron 3 casos en los que este Personal fue persuadido de renunciar al beneficio de la Resolución N° 311, por parte del Decano de la Facultad de Humanidades y Educación y el Director de la Escuela de Educación, ofreciéndoles a cambio, un cambio a dedicación exclusiva y Tiempo Completo, violentándose la relación jurídica-laboral por cuanto tenían derecho a ambos beneficios, lo cual constituye, un abuso del ejercicio del poder por parte de las autoridades de acuerdo con la percepción de la investigadora.

Estos datos son concomitantes con los resultados de la encuesta aplicada al Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación.

En este sentido, el (84%) consideró que la misma fue una política institucional acertada para la reubicación de los profesores, en correspondencia con sus credenciales académicas y méritos (Tabla 4). En esta misma orientación, el (74%), afirmó que la aplicación de la Resolución N° 311 le permitió el desarrollo de su carrera académica en un escalafón superior al de instructor (Tabla 5). Así mismo, el (94%) consideró que se debe establecer una política de Concurso de Oposición en categoría Superior en correspondencia con las credenciales y méritos del aspirante (Tabla 24).

RECOMENDACIONES

Como tercer objetivo del presente trabajo de investigación se planteó: **Proponer un conjunto de recomendaciones para optimizar el Sistema de Ingreso, Ascenso y Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la UCV, en correspondencia con sus méritos académicos.**

En tal sentido, respecto al modelo existente se realizan las siguientes recomendaciones, de manera impostergable, con la finalidad de hacer más competitiva y atractiva la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la UCV:

Al Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior:

- ☐ Convocar a las autoridades rectorales, demás miembros de los Consejos Universitarios, Federaciones Estudiantiles, Gremios Sindicales y actores sociales vinculados al sector universitario para elaborar una propuesta de Ley de Universidades.
- ☐ Generar un clima de confianza en torno al presupuesto universitario, reconociendo la importancia del desarrollo académico del Personal Docente y de Investigación para el progreso del país, con ingresos equivalentes en América Latina, en el cual el docente instructor gane un aproximado de 1.500 US\$, los docentes en escalafón de Asistente, se pudiera aproximar a US\$ 2.000; Agregado US\$ 2.500; Asociado US\$ 3.000 y el docente Titular pudiera estar en el orden de los US\$ 3.500.

- Otras ideas que pudiesen incorporarse pero no forman parte de esta investigación.

A las autoridades rectorales y demás miembros del Consejo Universitario de la Universidad central de Venezuela:

Convocar a las autoridades universitarias, gremios sindicales y actores sociales dada la necesidad urgente de una nueva ley de universidades, que sea producto del consenso de todos los actores universitarios y el gobierno nacional; y por otro lado, la necesidad de revisar, modificar y actualizar el Reglamento del Personal Docente y de Investigación (2011), el Reglamento de Cátedras y Departamentos (1982), y demás Reglamentos afines al Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la Universidad Central de Venezuela, para facilitar el desarrollo de la carrera académica.

- Respecto al **Reglamento del Personal Docente y de Investigación (2011)**:

- Los actuales parámetros de ascenso del Personal Docente y de Investigación de la UCV tienen cinco instancias académicas que duran 15 años. Se propone, en función de una máxima competitividad, adecuada a los momentos actuales, estimular a partir de la instancia académica de Profesor Agregado, suprimir el tiempo transcurrido en el escalafón como requisito *sine qua non* para optar al ascenso. Es decir, una vez que el Profesor se encuentre en la categoría Agregado, el tiempo debe tomarse como máximo y no como mínimo, lo cual significaría que el Profesor pudiera ascender si cumple con el estándar de productividad académica antes de lo previsto. ([Propuesta que se suscribe del trabajo de investigación “Desarrollo Académico del Personal docente y de Investigación de la Universidad Central de Venezuela. Período 2007-2015”, Marín, 2018](#)).
- En el caso de la categoría académica de Profesor Titular se propone, ascensos con una subestructura en grados, del I al V, previa evaluación, cada dos años, de su productividad y desempeño académico y administrativo. Lo cual implicaría además, un baremo en cuanto al desempeño administrativo en la UCV. Considerar los desempeños de funciones administrativas (cargos de dirección, coordinaciones, jefaturas de cátedras y departamentos, entre otros), como parte

del desarrollo de la carrera académica ya que representa una función importante dentro de la universidad que está asociada a la gestión del conocimiento.

- ☐ Considerar el reconocimiento de antigüedad académica a los jefes de Cátedra y Departamento e igualmente, a los profesores que participen, y se evidencie la productividad académica en Comisiones institucionales con productos académicos de alta calidad.
- ☐ Respecto a la **evaluación institucional e ingresos del Personal Docente y de investigación:**
 - ☐ Un sistema de desarrollo profesional docente que articule: la evaluación de la formación al inicio de la carrera académica, con la evaluación del desempeño en servicio y la formación continua, que tome en cuenta la docencia, la investigación, la extensión y el proceso de gestión en la vida universitaria.
 - ☐ Asociar este sistema de desarrollo profesional a incentivos adicionales, desde el punto de vista económico e igualmente relacionado con la participación del profesor en eventos científicos tanto nacionales como internacionales, como una política clara y articulada para estimular la carrera académica.
 - ☐ Desarrollar sistemas válidos y consensuados de evaluación de la productividad y del desempeño académico, con una escala heterologada de ingresos que estimule la productividad, la recuperación y potenciación de los programas de movilidad universitaria en el marco de los procesos de integración crecientes que ocurren en la región, entre otras iniciativas.
- ☐ Establecer como política de formación las diferentes opciones que presenta la Universidad como lo son el diplomado de Aletheia, maestría en educación superior y especialización en docencia en educación superior. ([Recomendación que se suscribe del informe final de la Comisión Clasificadora Central](#)). En este punto, se recomienda como importante que el Diplomado de Aletheia se convierta en una Maestría institucional, que promueva el desarrollo académico del profesor universitario.

A la Facultad de Humanidades y Educación:

- ☐ Estimular la apertura de Concursos de Oposición en Categoría Superior, de acuerdo con las credenciales académicas y méritos del profesor que aspira a desarrollar su carrera

académica en la UCV. (Propuesta que se suscribe como recomendación importante y que forma parte del Informe Final de la Comisión Clasificadora Central (2014).

- ☐ Promover redes y asociaciones en el entorno del acceso a la información, internet, las tecnologías de la información y la comunicación en esta era digital y de gestión del conocimiento, entre otros.
 - ☐ Establecer una política de divulgación por Escuelas, con revistas arbitradas de la productividad académica de los docentes.
 - ☐ Estimular la participación del Personal Docente y de Investigación en Centros de Documentación e Información, digitales e impresos de la Facultad, por medio de una política de reconocimiento en los requisitos de ascenso.
 - ☐ Promover los medios de divulgación académica en la Facultad, como política académica de promoción al investigador.
- ☐ Implementar un curso de inducción al personal que desee desarrollar la carrera académica, sobre la filosofía de gestión de la universidad, los beneficios que tiene y los Reglamentos que van a regular su vida universitaria.
- ☐ Realizar una maqueta de los aspectos relacionados a la plantilla profesoral, en atención a la apertura de concursos en escalafón superior de acuerdo con sus credenciales académicas y méritos.
- ☐ Promover el ingreso del Personal Docente y de Investigación, privilegiando la Dedicación Exclusiva y el Tiempo Completo.
- ☐ Estimular la participación en centros de documentación e información, digitales e impresos de la Facultad.
- ☐ Incentivar la productividad académica para desarrollar su carrera docente, articulada a los Centros de Investigación de la Facultad
- ☐ Estimular el ingreso de profesionales que inician su carrera docente a partir de la valoración de sus experiencias y méritos acumulados aun cuando estos no posean experiencia docente.

En el régimen actual, no hay posibilidades efectivas de que algunos de estos planteamientos cambien. Sin embargo, hay que apostar al porvenir para que la profesión docente sea edificada y

enaltecida y que la carrera académica sea apreciada en el contexto de los aportes que la universidad puede hacer al desarrollo de la nación.

A MANERA DE REFLEXIÓN FINAL

La profesión docente y la carrera académica en Venezuela a la luz de la crisis social, política y económica por la que se atraviesa, ha degradado su calidad tanto en lo profesional como en la calidad de vida de los profesores. Esto, producto de múltiples y variados factores como lo son, la intencional y sistemática asfixia presupuestaria¹² a las universidades públicas, nacionales y autónomas por parte del gobierno, desde el año 2007 aproximadamente, el deterioro acelerado de los salarios, un dual y contradictorio comportamiento económico como lo es el gasto en moneda extranjera y el ingreso en moneda nacional, la suspensión de financiamientos para la investigación científica, humanística y tecnológica, entre otros.

En este contexto, cualquier política pública pareciera insuficiente para rescatar la investidura docente. No obstante, es un imperativo buscar soluciones efectivas a la situación problemática.

La profesión docente, como cualquier otra, no puede existir sin una base científica que desarrolle los principios, los conceptos y las teorías que validen las prácticas, no en vano es la única profesión que es definida y tipificada en la Constitución.

Desde las voces del Ejecutivo Nacional actual, se oyen anti-planes amenazantes hacia quienes ejercen la profesión; anti-planes, en el sentido de que estos no pretenden el desarrollo de la nación, por el contrario, procuran la sumisión de quienes la conforman.

El Ejecutivo Nacional, desde la pérdida de popularidad del entonces presidente Chávez, reseñada por él mismo en el teatro militar de las academias en el 2004,¹³ inició, por recomendación de la concepción del gobierno cubano encarnada en el presidente Fidel Castro, el

¹² Sitio Web. Aula Abierta, Derechos universitarios

¹³ <http://memoriaeducativa.blogspot.com/>

de ideologizar cada vez más la educación como pivote básico de sostén de un modelo socioeconómico y político totalitario, con la intención política de revertir las cifras en su contra, un proceso que concluyó en varios momentos, que de acuerdo con León (2007) son:

las reformas de los principios constitucionales de la educación, revisión curricular de varios niveles y modalidades de la estructura del sistema educativo, revisión de la atención al niño y adolescente en situación escolar; se realizaron ensayos escolares: escuelas integrales bolivarianas, liceos bolivarianos, educación inicial; revisión de la educación media; misiones de alfabetización (Misión Robinson), continuación y culminación de la Educación Media general: bachillerato general (Misión Ribas) y de reinserción e inserción en la educación superior (Misión Sucre) (p. 190)

Todo ello, fue acompañado con un discurso mágico lleno de bondades pero que desde el punto de vista de la visión de país, su desarrollo y homologación científica, humanista y tecnológica, la calidad educativa no tuvo mayor espacio y así, la profesión docente y la carrera académica tuvieron que desviar su atención hacia los signos que la alteraban.

A esto se le suma el creciente deterioro de los salarios, la incapacidad de vivir del ejercicio docente e invertir en su carrera académica. Es hartamente conocido que no alcanza para la cesta básica alimentaria,¹⁴ por lo tanto, los docentes del sistema educativo venezolano están condenados a la acumulación de deudas en servicios y a la imposibilidad de invertir en insumos de desarrollo profesional. Toda suerte de mendicidad acompaña una de las dos profesiones que se nombran en la Carta Magna. Debiera haber significado algo esto de ser distinguidos.

La consecuencia predecible de este deterioro entre el rendimiento y el Derecho laboral, es la situación de renuncia o deserción en la profesión docente en todo el sistema educativo venezolano.

En cuanto a la UCV, se tiene que se registraron, entre 2009 y 2015, “la desincorporación de 1.122 docentes por renuncias o retiros. De este total, más de la mitad 619 fueron renuncias, es decir, existió una manifestación formal del docente de irse de la universidad” (Afonso, 2017: 42).

Ya para el año 2015, con un creciente deterioro del salario del personal docente y de investigación de las universidades públicas, nacionales y autónomas, de acuerdo con Afonso

¹⁴ Canasta Alimentaria de Venezuela se cotizó en US\$110,57 en diciembre del 2019.

(2017), “adquiere dimensiones inéditas puesto que en el mes de mayo de ese mismo año, los profesores universitarios instructores y asistentes a tiempo completo pasan a percibir sueldos por debajo del salario mínimo nacional” (p. 38).

Es posible inferir que la política salarial del gobierno es controlar el ejercicio de la profesión docente, en todos los niveles del sistema escolar venezolano, incidiendo en la descapitalización del talento humano en la profesión docente. Quizás, en el pasado se hubiera podido hablar de carencia de prospectiva por parte de los gobiernos en este sentido, pero ¿Que más se pudiera agregar a las constantes dilaciones del Ejecutivo Nacional actual; a su desidia reiterada ante las urgencias del sector y sobre todo a las displicencias por su actitud sorda y desviada ante la cruda realidad que agobia y deprime?

Sumada a la extensa y multifactorial situación problemática de la profesión docente y la carrera académica, una variable agudiza un panorama ya desolado, la pandemia declarada en marzo de 2020.

El impacto que ejerce esta variable ha sido como una radiografía, mostrando de manera inocultable e inevitablemente expuesta, la ya sentida situación de la educación en Venezuela. Planteles de educación inicial, primaria y media general e instituciones universitarias colmándose de un deterioro material expansivo, hipersoledad e hiperausentismo; desmotivación alzada y una crisis sanitaria/epidemiológica compleja y creciente.

Vista la situación actual, es imposible no afirmar que a pesar de ser un problema sistémico, el presente y el futuro de la profesión docente y la carrera académica, está condicionado a sueldos en correspondencia con las credenciales académicas y méritos de los profesores, a la superación o control de la crisis sanitaria/epidemiológica compleja, así como el modelo económico imperante.

En cuanto a la profesión docente y la carrera académica, la UNESCO (2015), señala que se debe modernizar la carrera docente,

... con el propósito de fortalecer la profesión docente e incidir en la atracción de buenos candidatos. Para ello, se debiera reconocer en la carrera diferentes etapas de desarrollo de la trayectoria y la competencia docente; estructurar la carrera docente en torno al mejoramiento del desempeño profesional; diseñar e implementar una política de remuneraciones e incentivos, clara y articulada, para estimular la labor profesional docente; desarrollar sistemas válidos y consensuados de evaluación del

desempeño profesional docente; y disponer de mecanismos transparentes para el acceso a las plazas docentes y la asignación de funciones (p. 162).

De acuerdo con lo anterior y dado el presente en Venezuela, habrá que diseñar una política de desarrollo académico que ensamble un nuevo modelo que rompa la estandarización normativa plan/producto (Quintana, 2012), que parte de la misma remuneración por categoría y dedicación, de acuerdo con lo establecido en las normas de homologación salarial, hacia, por ejemplo, un modelo abierto (conocimiento/transformación), que estimule la productividad académica, la competitividad y la investigación, y que incorpore elementos no tradicionales al estándar de acreditación y que de una vez para siempre, dicho diseño no se fundamente en la renta petrolera que por su vulnerabilidad de mercado resulta un soporte inseguro.

Una propuesta que implique, una remuneración aproximada a los sueldos de la región de América Latina. Difícilmente se puede, en esta breve reflexión, basarse en un estudio comparado de los sueldos internacionales de los docentes en educación superior, por la diversidad de criterios que interjuegan y que no forma parte de este trabajo de investigación...

No obstante, sin mayores profundidades se tiene, por ejemplo, Argentina, donde el sueldo de un profesor Titular, con Dedicación Exclusiva, sin antigüedad en la institución, con doctorado, tiene un ingreso bruto mensual de US\$ 6.702 (portal de verificación de información: Transparencia Venezuela).¹⁵ Esta misma categoría, en Ecuador es de US\$ 4.100¹⁶ (Anexo 8).

Belmonte en entrevista en el canal Globovisión, programa Vladimir a la Una (febrero 2021) declaró que “El escalafón universitario oficial de Venezuela mostraba un ingreso mínimo mensual de US\$ 1,30 al cambio Banco Central de Venezuela BCV, del 8 de febrero de 2021. El de un docente titular haitiano es de al menos US\$ 789”. Con esta declaración se pueden apreciar los extremos de las categorías del escalafón docente universitario y el impacto que representa vivir de la profesión docente en Venezuela.

Es imperativo, diseñar una política que fracture la universal frase de que es “una profesión sacrificada, mal pagada y poco reconocida”. Así que, pareciera que una política de incentivos

¹⁵ Unión de Trabajadores de Educación. Argentina.

¹⁶ Sitio web, El Telégrafo, 21 de mayo del 2021. <https://www.eltelegrafo.com.ec/>

anclado a la calidad del ejercicio docente, su profesión, productividad y carrera académica es al menos un viso alborozo.

Dicha política remunerativa, anclada a la calidad de la educación, en un escenario inmediato tiene que ver con un sueldo correspondiente a las credenciales académicas y méritos en las diferentes categorías del escalafón docente, en concordancia con el marco legal y reglamentario de la universidad, que también debe ser revisado, modificado y actualizado con los nuevos tiempos, que estimule la formación continua, la productividad académica y la investigación como generadora de conocimiento para el desarrollo de la nación.

Por lo pronto, el mínimo intento es un ejercicio reflexivo, sistemático, constante y organizado que derive en una serie de aproximaciones. Porque esta crisis política, económica y social, tal como está planteada, también va a pasar y es una responsabilidad mantenerse al frente de un futuro cierto y unívoco.

En tal sentido, las líneas de acción en cuanto a la calidad educativa de la profesión docente y la carrera académica, orientadas a que la misma sea competitiva y atractiva pudieran ensamblarse en unos ingresos equivalentes en América Latina donde el docente instructor gane un aproximado de 1.500 US\$. Estos docentes instructores universitarios, de acuerdo con Rodríguez Vieira (2018):

... necesitan que los espacios curriculares promuevan la reflexión sobre el quehacer docente, alimentándose de la práctica real, de aportes teóricos y de los saberes docentes que se adquieren en el proceso de formación y capacitación. Por otra parte, las funciones del formador y del tutor son fundamentales en la formación de los docentes instructores. Esa tarea no debe encomendarse a cualquiera, sino a profesores formadores capaces de orientar la reflexión de sus colegas, y de reflexionar sobre su propia actuación (p. 84).

Respecto a los docentes en escalafón de Asistente, se pudiera aproximar a US\$ 2.000; Agregado US\$ 2.500; Asociado US\$ 3.000. Estos profesionales comienzan a tener responsabilidades académico-administrativas como la jefatura de una cátedra, jefatura de departamento, coordinaciones, cargos de dirección; siendo esta una labor que implica un ejercicio académico comprometido que alimenta los escenarios curriculares, actividades cumplidas, programaciones, acompañamiento pedagógico, gestión y liderazgo.

La profesora Rodríguez Vieira (2018), señala que,

... los formadores de formadores, no deben estar alejado de los procesos académicos y administrativos, sino todo lo contrario, deben compartir participativamente su poder, centrarse en los procesos pedagógicos y gerenciales, en la vía de poner en marcha los procesos de discusión necesarios para que las instituciones tengan su propio proyecto educativo, al tomar decisiones de manera conjunta y colectiva. El reconocimiento de la participación no sólo es una garantía de mayor eficiencia y eficacia institucional, sino también de acierto en la toma de decisiones para mejorar los procesos de gestión de las instituciones universitarias (p. 16).

Especial atención requiere el escalafón docente Titular, por tratarse del nivel jerárquico más alto de la docencia universitaria en Venezuela. Haber llegado a esta titulación, implica una trayectoria llena de funciones de docencia, investigación, extensión y gestión académica, que comenzó posiblemente en el escalafón de Asistente.

Esta trayectoria, como se señala en las recomendaciones, respecto al tercer objetivo de la presente investigación, tiene cinco instancias académicas que duran 15 años. Iniciar el escalafón docente de Titular pudiera estar en el orden de los US\$ 3.500, que debería estimularse en concordancia con mayores beneficios, a una evaluación institucional periódica en la cual la productividad académica, la investigación y la extensión universitaria, así como la gestión académico-administrativa sean indicadores de promoción.

Finalmente, la universidad debe garantizar, en la era del conocimiento y la información, el formar parte de esta sociedad con un personal calificado, como se ha desarrollado a lo largo de la presente investigación, por medio de la producción de investigaciones científicas, humanistas y tecnológicas; debe igualmente facilitar el acceso a la información mejorando no solo la plataforma tecnológica sino manteniéndose en la vanguardia de la productividad académica y la generación de conocimiento para el desarrollo de la nación.

REFERENCIAS

- Afonso, J. (2021). Entrevista sobre la Resolución N° 311. Realizada vía WhatsApp. Transcripción disponible en anexo.
- Afonso, J. (2017). Reflexiones sobre la Precarización del Trabajo del Personal Docente y de Investigación y su Impacto Académico en la Universidad Central de Venezuela. La Educación Universitaria como nicho de reflexión: Experiencias, éxitos, dificultades y retos. Gilberto José Graffe (Comp). Ediciones de la XIV jornada de investigación educativa y v congreso internacional de educación. CENTRO DE INVESTIGACIONES EDUCATIVAS (CIES)
- Afonso, J. (2015). Universidad venezolana ¿sin futuro? <https://actualidadlaboral.com.ve/seccion/detalles/universidad-venezolana-sin-futuro>
- Aguilar Astorga, C. R., & Lima Facio, M. (2009). ¿Qué son y para qué sirven las Políticas Públicas? *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. www.eumed.net/rev/cccss/05/aalf.htm
- Aguilar Villanueva, L. (1996). Hechura de las Políticas. México: Miguel Angel Porrúa
- Albornoz, O. (2013). *Algunas notas acerca de la Educación Superior en Venezuela* (Universidad Central de Venezuela ed.). Caracas, Venezuela: SaberUCV. <http://saber.ucv.ve/jspui/handle/123456789/3883>
- Arias, F. (2006). *Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica* (5ta ed.). Caracas: EDpisteme.
- Ascanio, J. (s/f). https://www.google.com/search?q=colage+ucv&tbm=isch&ved=2ahUKEwikyvy5u7vwAhXQoFMKHbFHD6UQ2-cCegQIABAA&oq=colage+ucv&gs_lcp=CgNpbWcQAZoFCAAQsQM6AggAOgQIABBD0gcIABCxAxBDUI2ABljSpgZg-akGaABwAHgBgAHDA4gBsxKSAQkwLjMuNi4wLjGYAQcGAAQgAQtnD3Mtd2l6LWltZ8ABAQ&sclient=img&ei=Cz2XYOSYONDBzgKxj72oCg&bih=625&biw=1349&hl=es-419#imgsrc=0qEOKGkDr4YbDM
- Badel Madrid, R. (2003). Crisis del Principio de la Separación de Poderes en Venezuela. <https://www.badellgrau.com/?pag=37&ct=1092>

- Balestrini, M. (2006). *Como se Elabora el Proyecto de Investigación* (7ma ed. ed.). Caracas, Venezuela: Consultores Asociados.
- Banko, C. (2008). De la Descentralización a la Nueva Geometría del Poder. *Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales*, 14(2), 165-181. http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-64112008000200009
- Barreiro, F., Berro, M., Romano, C., Menéndez, W. (2013). *Políticas Públicas. Guía Didáctica*. (Intendencia de Cerro Largo, Unión Europea Ed.). <https://books.google.com/books?isbn=9974991072>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. Pearson Educación. <https://books.google.com/books?isbn=9702606454>
- Berrios, P. (7 de 2008). Normas y percepciones sobre carrera académica en Chile. *Revista Calidad en Educación* (28), 40-52. Recuperado el 24 de 11 de 2018
- Blase, J. (junio de 1991). The politics of life in schools: Power, conflicto, and cooperation. *Science and Education*. <http://www.sciepub.com/reference/105873>
- Bondarenko, N. (2007). Acerca de las Definiciones de Educación. *Revista Educere*, 11(39), 613-621. Recuperado el 10 de octubre de 2018, de <http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/20204/articulo4.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Cáceres, M., Lara Díaz, L., & Iglesias León, M. (25 de 8 de 2003). La formación pedagógica de los profesores universitarios. Una propuesta en el proceso de profesionalización del docente. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1-15. <https://rieoei.org/RIE/article/view/2900>
- Cantisani, M. I. (2000). *Sistema de Planeación para Instituciones Educativas*. Trillas.
- Cárdenas Zorro, M. (julio-diciembre de 2011). De la sociedad industrial a la sociedad post industrial: Reflexiones históricas sobre el caso colombiano. *Revista de Negocios Internacionales*, 4(2), 67-90. <http://www.eafit.edu.co/revistas/revista-negocios-internacionales/Documents/volumen4-numero2/5-%20De%20la%20sociedad%20industrial%20a%20la%20sociedad%20post%20industrial.pdf>

- Casillas, M. Á., Fernández Ruvalcaba, M., Grediaga, R., Ibarra Colado, E., & López Zarate, R. (2005). *Miguel Ángel Casillas Alvarado*. (M. G. Antón, Ed.) http://laisumedu.org/DESIN_Ibarra/carrerauam.htm
- Cassasus, J. (1995). *Acerca de la Calidad de la Educación*. UNESCO.
- Castellano Bohórquez, H. (2014). *Planificación: herramientas para enfrentar la complejidad, la incertidumbre y el conflicto* (2da ed.). Cendes.
- Castellano, M. E. (2002). PRoposiciones para la Transformacion de la Educacion Superior En Venezuela. *Revista Cubana de Educación Superior*, 22(3), 3-22. Recuperado el 24 de 11 de 2018
- Congreso de la República. (1970). *Ley de Universidades*. Caracas, Venezuela. http://www.oei.es/quipu/venezuela/Ley_de_universidades.pdf
- Comisión Clasificadora Central de la Universidad Central de Venezuela. (2014). Informe Final: Aspirantes a reubicación en Categoría Superior, de acuerdo con lo establecido en la Resolución N° 311.
- Consejo Universitario de la Universidad Central. (2013). *Resolución N° 311*. Caracas, Venezuela: Gaceta Universitaria. http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/vrac/documentos/Clasific
- Consejo Universitario de la Universidad Central de Venezuela. (2011). *Reglamento del Personal Docente y de Investigación de la Universidad Central de Venezuela*. (Edición especial de la Secretaría de la UCV del 19 de octubre de 2011 ed.). Gaceta Universitaria.
- Consejo Universitario (1982). Reglamento de Cátedras y Departamentos. <http://www.ucv.ve/organizacion/facultades/facultad-de-agronomia-ucv/consejo-de-facultad/normas-y-reglamentos.html>
- Dalle, P., Boniolo, P., Sautu, R. & Elbert, R. (2005). *Manual de metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología*. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/clacso/index/assoc/D1532.dir/sautu2.pdf>
- Delors, J. (1996). *La Educación encierra un tesoro. Informe a la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI*. UNESCO. Librería . <http://www.unesco.org/education/pdf/>

- Díaz, J. m. (03 de enero- junio de 2018). Desarrollo Académico del Personal Docente y de Investigación de la Universidad central de Venezuela. Período 2007-2015. *Areté, Revista Digital del Doctorado en Educación de la Universidad Central de Venezuela*, 4(7), 206. http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_arete/article/view/15207/144814481863
- Escalante, A. y Graffe, G. (2011). Políticas Públicas de Educación Universitaria para el desarrollo integral de Venezuela: hacia una aproximación conceptual. *Docencia Universitaria*, Vol. XII, Nº 1, Año 2011 SADPRO - UCV Universidad Central de Venezuela. http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/sadpro/Documentos/docencia_vol12_n1_2011/9_art_5._ana_beatriz_y_graffed.pdf
- Esping-Andersen, G. (2000). *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*. Ariel.
- Feixas, M. (2004). La influencia de factores personales, institucionales y contextuales en la trayectoria y el desarrollo docente de los profesores universitarios. *Educación* 33, 31-59. <https://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn33/0211819Xn33p31.pdf>
- Franco, R. y Lanzaro, J. (2006). Política y políticas públicas en los procesos de reforma de América Latina. Miño y Dávila.
- Freire, P. (2001). *Pedagogía de la indignación*. Editorial Morata.
- González Garrido. M. (2017). Los Efectos Económicos de la Guerra. Universidad de Salamanca. https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/66093/Los_efectos_economicos_de_la_guerra.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Graffe, G. (2021). entrevista
- Graffe, G. (24 de noviembre de 2018). Estrategia Institucional. (C. Maiuri, Entrevistador) Caracas.
- Graffe, G. (2015). Conversatorio en Maestría de Diseño de Políticas: Modelos de Planificación el 07-04-2015. Universidad Central de Venezuela.
- Graffe, G., & Ramírez, T. (2013). Recursos teórico-metodológicos para el desarrollo de una línea de investigación sobre políticas públicas educativas. *Encuentros*, 11(2). Recuperado de: <http://ojs.uac-edu.co/index.php/encuentros/article/view/52>
- Graffe, G. (2003). *La Planificación y la Gerencia del cambio para la construcción de una escuela innovadora*. Caracas: Universidad central de Venezuela.

- Hargreaves, A. (1996). *Profesorado, cultura y postmodernidad. Cambian los tiempos, cambia el profesorado*. Morata.
- Hernández, R. (2004). *Metodología de la Investigación*. La Habana: Félix Valera.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación* (4ta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hurtado, J. (2001). *Metodología de la Investigación Holística*. Caracas: Hermanos Vadell.
- Infestas Gil, Á. (1991). *Sociología de la Empresa*. Amarú Ediciones.
- Thoenig, J-C. (1997). Política Pública y Acción Pública. gestión y Política Pública. *Universitas* (93).
- Jones, O. (1970). *Introducción al estudio de las Políticas Públicas*. DuxburyPress.
- Joyanes, L. (1997). *Cibersociedad: los retos del Siglo XXI*. McGraw-Hill Interamericana de España.
- Kauffer, E. (2009). Las políticas públicas: algunos apuntes generales.
<https://revistas.ecosur.mx/ecofronteras/index.php/eco/article/download/465/463/>
- Kelsen, H. (1993). *Teoría pura del Derecho*. Ed. Porrúa.
- Knoepfel, P. Larrue, C. Varone, F. e Hinojosa, M. (enero-junio de 2007). Hacia un modelo de análisis de políticas públicas operativo. Un enfoque basado en los actores, sus recursos y las instituciones. *Ciencia Política*(N° 3).
- Kuhn, T. (2004). *La estructura de las Revoluciones Científicas* (8va ed.). Fondo Cultura Económica.
- Lahera, E. (2004). *Política y políticas públicas*. CEPAL. División de desarrollo social.
- León, A. (2007). *El ser profesional del docente venezolano*. Revista de Teoría y Didáctica de las Ciencias Sociales, núm. 12, enero-diciembre, 2007, pp. 189-213. Universidad de los Andes.
<https://www.redalyc.org/pdf/652/65201210.pdf>
- Maggiolo, I. y. (2007). Políticas públicas: proceso de concertación Estado-Sociedad. *Revista Venezolana de Gerencia*, N° 12(N° 39), 373-392.
http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-99842007000300004&script=sci_arttext
- Maingon, T. (. (2006). *Balance y perspectivas de la política social en Venezuela*. Caracas: Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/caracas/03823.pdf>

- Malhotra, N. (2008) investigación de Mercados. Quinta edición. PEARSON EDUCACIÓN.
<http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Mercadeo/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Investigacion%20de%20Mercados.pdf>
- Marín D., J. (2021). entrevista
- Marín D., J (2018). Desarrollo Académico del Personal docente y de Investigación de la Universidad Central de Venezuela. Período 2007-2015. Revista Areté, vol. 4, N° 7.
 recuperado de: http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_arete/article/view/15208
- Méndez, C. (1995). *Metodología*. Bogotá: McGraw-Hill Interamericana, S.A.
- Ministerio de Educación. (1996). Resolución N° 1. *Directrices para la formación docente*.
<http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/19572/articulo1-2-6.pdf;jsessionid=36AEC24E7A4147C5022A586030AEC224?sequence=1>
- Mintzberg, H., & Quinn, J. (1993). *El Proceso Estratégico. Conceptos, contextos y casos*. PrenticeHall.
- Mondragón, A. (julio-septiembre de 2002). ¿Qué son los indicadores?, Notas, Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI),. (No. 19), 52.
- Moreno, A. y Graffe, G. (2011). Políticas Públicas de Educación Universitaria para el desarrollo integral de Venezuela: hacia una aproximación conceptual. (SADPRO, Ed.) *Docencia Universitaria*, Vol. XII,(N° 1).
http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/sadpro/Documentos/docencia_vol12_n1_2011/9_art_5._ana_beatriz_y_graffed.pdf
- Morles, V, Medina Rubio, E. y Álvarez Bedoya, N. (2003). *La Educación Superior en Venezuela*. IESALC-UNESCO. <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001315/131594s.pdf>
- Morles, V. (2000). *Planeamiento y análisis de investigaciones* (8ª ed ed.). El Dorado.
- Mourshed, B. M. (2008). *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos*. McKinsey y Company.
- Namakforoosh, M. (1991). *Metodología de la Investigación* (2da ed.). México: Limusa Noriega Editores. <https://books.google.co.ve/books?id=ZEJ7-0hmvhwC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>

- Navas y Blanco, A. (2017). La UCV en el proceso histórico venezolano. <http://www.ucv.ve/sobre-la-ucv/resena-historica.html>
- Núñez, I. (2008). políticas públicas, la educación y el bienestar social en Venezuela. *Cuestiones Políticas*, N° 12(N° 41), 13-36. http://www2.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-14062008000200002&lng=es&nrm=i
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE. (1997). Informe sobre las Políticas Nacionales de Educación: República Dominicana. <https://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/41428055.pdf>
- Palafox, J. et al. (2011) Pasado y presente: de la gran depresión del siglo XX a la gran recesión del siglo XXI Martín- Aceña, P. (ed.). fundación BBVA. https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2017/05/dat/DE_2012_IVIE_pasado_presente.pdf
- Parsons, W. (2013). *Políticas públicas: Una introducción a la teoría y la práctica del análisis de las Políticas Públicas*. Flacso. https://play.google.com/books/reader?id=wQb8AAAAQBAJ&printsec=frontcover&output=reader&hl=es_419&pg=GBS.PT29.w.0.0.33
- Peyrefitte, A. (1 de 10 de 2010). El sueldo en la educación superior. (e. Universitario., Ed.) <http://new.entorno-empresarial.com/articulo/4719/el-sueldo-en-la-educacion-superior>
- Poder Legislativo de Venezuela. (1999). *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Caracas, Venezuela: Publicado en Gaceta Oficial N° 36.860 del 30 de diciembre de 1999.
- Poder Legislativo de Venezuela. (2009). Ley Orgánica de Educación. Publicado en Gaceta Oficial N° 5.929 Extraordinario del 15 de agosto de 2009
- Quintana, L. (2012). 10 notas Metodológicas para el diseño de políticas. taller de Análisis conceptual. Maestría en educación, mención Diseño de Políticas. Universidad Central de Venezuela.
- Quintana, L. (2011). El Proceso de Descentralización en Venezuela. aproximación conceptual. Caracas: Universidad Central de Venezuela. trabajo para optar al título de magíster en educación.

- Rachadell, M. (2012). Informe de la Comisión designada por el Consejo Universitario de la UCV sobre las implicaciones que traería para la Universidad, en lo jurídico y en lo académico, la aprobación por el Consejo Universitario del Reglamento Electoral que ordena la Sala Electoral del Tribunal Supremo de Justicia en su sentencia N° 104, del 10/08/2010.
- Ramirez Nuñez, V. y Chouri, L. (2009). Modelo de Ascensos Profesorales. Caso de estudio. Revista de Ingeniería, vol 3 N° 2. EIULA. Universidad de los Andes. <https://www.redalyc.org/pdf/5075/507550785009.pdf>
- Ramirez, T. (2021). Entrevista sobre la Resolución N° 311. Realizada vía WhatsApp. Transcripción disponible en anexo.
- Ramírez, L. y Otros. (2004). *Paradigmas y Modelos de Investigación. (Guía didáctica)*.
- Ramírez, T. (1999). *Como hacer un proyecto de investigación* (1ra ed.). Panapo.
- Reyes, R. (2009). *Diccionario Crítico de Ciencias Sociales. Terminología científico-social*. México: Plaza y Valdés.
- Rodríguez Vieira, M. G. (2018). Gestión en la Formación del Docente Instructor Universitario: Teoría-Praxis de sus Actores Sociales. Tesis doctoral en Gerencia. publicado en 2018 por el Centro de Investigaciones Educativas. CIES.
- Rodríguez Vieira, M. G. (2014). Operacionalización de Variables.
- Rojas Espinosa, M. d. (2007). *Usos y Apropiaciones de las Tecnologías de la Información y la Comunicación En la Formación del Comunicador Social: Caso Universidad Veracruzana*. Eumed.net. <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010a/634/Las%20politicas%20educativas.htm>
- Rojas Rivero, D. (2000). *La Gestión del Conocimiento y los Sistemas de Información*. http://bibcyt.ucla.edu.ve/edocs_bciucla/Repositorio/TAHD58.8R642000.pdf
- Roth, D. (2007). *Políticas Públicas. Formulación, implementación y evaluación*. Aurora.
- Ruiz, G. (2012). Política Estado y Educación. Académica Española.
- Rusque, M. 2003. De la diversidad a la unidad en la investigación cualitativa. Caracas: Vadell Hermanos Editores, p. 134.
- Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. Panapo.
- Salamanca, L. (1994). La política pública como ciencia de la intervención del gobierno en la vida social. el estado de la cuestión en la literatura. *revista Politeia* (17). FCJP.UCV.

- Sandoval, M. C. (2003). La Profesión Académica en Venezuela: de los «Catedráticos» a los profesores Universitarios. *Cuadernos del Centro de Estudios del Desarrollo*, 53(53). http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082003000200008
- Solver-Benitez, E. (2012). *Mi Tesis en 100 días: una guía didáctica e instructiva para el universitario exitoso*. Palibrio.
- Strauss, A. L. & Corbin, J. (2002). Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundada (1. ed.). Editorial Universidad de Antioquia.
- Subirats, J. (1989). *Análisis de Políticas Públicas y Eficacia de la Administración*. (1ra ed.). Imprenta Nacional del Boletín del Estado. <https://books.google.com/books?isbn=8470884875>
- Tagliabue, N. (1997). Política Pública educativa. Revista “El fin del siglo en la Educación y la Cultura. 3(36). Biblos.
- Tamayo y Tamayo, M. (2007). *El Proceso de la Investigación Científica*. Limusa .
- Tejada, J. (1997). *El Proceso de Investigación Científica*. Fundación Caixa de Pensions.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. UNESCO. (2015). *Educación 2030. Declaración de Incheon y Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4*. Incheon: UNESCO. <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002456/245656s.pdf>
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. UNESCO. (2015). *Guía para el Desarrollo de Políticas Docentes*. Francia: UNESCO. <https://vdocuments.mx/guia-politicas-docentes.html>
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. UNESCO. (2015). Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015. <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/images/SITIED-espanol.pdf>
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. UNESCO. (2017). Desglosar el Objetivo

- de Desarrollo Sostenible 4. Educación 2030. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 36. <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002463/246300S.pdf>
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. UNESCO. Cuenca Ricardo. (2015). Las carreras docentes en América Latina. La acción meritocrática para el desarrollo profesional. UNESCO. <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002440/244074s.pdf>
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. UNESCO. (2005). Hacia las Sociedades del Conocimiento. EDITORIAL UNESCO
- Universidad Nacional Abierta. [Tulio Ramírez]. (2019). Conferencia Dr. Tulio Ramírez La universidad venezolana y la sociedad del conocimiento. Jornadas Universidad Nacional Abierta. <https://www.youtube.com/watch?v=5x5FA6ut3QY>
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL. (2014). *Manual de Trabajos de Grado de especialización y Maestría y Tesis Doctorales*. Fedupel.
- Uzcátegui Amaré, H. (2013). Contrataciones a tiempo determinado como expresión de flexibilización en el ámbito docente universitario: Caso Universidad de Carabobo. *Anuario*, 36(N° 34). http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc36/art12.pdf&gws_rd=cr&ei=2pI2VpawDZL5eJXmj_AB
- Valencia Agudelo, G. y Álvarez, X. (2008). *La Ciencia Política y las Políticas Públicas: notas para una construcción histórica de su relación*.
- Velásquez Gavilanes, R. . (enero-junio de 2009). Hacia una nueva definición del concepto “política pública”. *Desafíos* (N° 20), 149-187.
- Vetancourt, A. M. (agosto-octubre de 2016). Articulación en la Promoción Ambiental desde la Triada: Escuela, Familia, Comunidad. *Revista Científica*, 1(1), 291. <https://view.joomag.com/revista-scientific-volumen-1-n%C2%BA-1-agosto-octubre-2016/0583277001475190343?page=15>

ANEXOS

CUESTIONARIO RESOLUCIÓN N° 311 COMO POLÍTICA COYUNTURAL DE DESARROLLO DE LA CARRERA ACADÉMICA DEL PERSONAL DOCENTE Y DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA

Estimado Profesor (a), me encuentro desarrollando un trabajo de investigación en la Maestría de Diseño de Políticas, titulado "Resolución N° 311 como política coyuntural de Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la Universidad Central de Venezuela", que servirá para analizar su impacto.

La Resolución N° 311 es una medida transitoria, excepcional y por una sola vez, de reubicación en el escalafón correspondiente a aquellos profesores que, previa contratación, para el momento de su concurso de oposición para optar a la categoría de instructor, poseían credenciales y méritos suficientes para optar a una categoría superior. Siendo contempladas la reubicación de instructor a asistente y de instructor a agregado.

Para ello, se le solicita su gentil colaboración en el llenado del presente cuestionario. En tal sentido, la información proporcionada es anónima y será manejada con estricta confidencialidad y solamente para fines académicos.

Se le agradece leer las instrucciones cuidadosamente. No hay respuestas incorrectas, éstas expresan su opinión personal.

*Obligatorio

1. Correo electrónico *

Universidad Central de Venezuela



Instrucciones:

- a) Por favor, responda las siguientes afirmaciones o preguntas marcando aquella opción con la que usted esté de acuerdo.
- b) El ítem 15 solo deberá ser respondido por aquellos profesores(as) que fueron afectados por la situación planteada.
- c) El ítem 20 solo deberá ser respondido por aquellos profesores(as) que introdujeron un recurso de reconsideración.

INGRESO

1. ¿Ingresó a la UCV en un escalafón inferior a sus credenciales académicas y méritos? *

Marca solo un óvalo.

☐ Sí

☐ No

2. ¿Cuál fue la modalidad de ingreso a la carrera académica en la universidad?

Marca solo un óvalo.

☐ Como Personal Contratado

☐ Por Concurso de Oposición de acuerdo con sus credenciales académicas y méritos

☐ Por Concurso de Oposición en categoría inferior a sus credenciales académicas y méritos

☐ Como miembro especial del Personal Docente y de Investigación Otros:

☐ _____

MERITOCRACIA

3. La aplicación de la Resolución N° 311 fue una política institucional acertada para la reubicación del Personal Docente y de investigación *

Marca solo un óvalo.

☐ Completamente de acuerdo

☐ De acuerdo

☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo

☐ En desacuerdo

☐ Completamente en desacuerdo

4. La aplicación de la Resolución N° 311 como política coyuntural le permitió el Desarrollo de la Carrera Académica en un escalafón superior al de Instructor *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

5. Presentó algún atraso en el Desarrollo de la Carrera Académica producto del ingreso en escalafón inferior a sus credenciales y méritos académicos *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

6. Una vez beneficiado (a) con la Resolución N° 311 ha desarrollado su carrera académica en el tiempo establecido, en correspondencia con el marco legal y reglamentario *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

7. La institución universitaria mantiene una política de Concurso de Oposición en categoría superior en relación con las credenciales académicas y méritos de los aspirantes para hacer la carrera docente más atractiva y competitiva *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

8. La oportunidad de participar en la Resolución N° 311 fue positiva para su desarrollo académico *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

9. Considera que la Facultad de Humanidades y Educación, tiene una política de desarrollo académico para el profesor (a) que ingresa *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

10. La carrera académica, en correspondencia al escalafón docente y la dedicación, se encuentra bien remunerada *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

FORMACIÓN

11. Luego de ser beneficiado (a) con la Resolución N° 311 ha participado en: *

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- ☐ Publicaciones en Revistas Arbitradas
- ☐ Publicaciones en Revistas No Arbitradas
- ☐ Eventos Científicos Nacionales (Asistencia)
- ☐ Eventos Científicos Internacionales (Asistencia)
- ☐ Eventos Científicos Nacionales (Participación)
- ☐ Eventos Científicos Internacionales (Participación)
- ☐ Ninguno de los anteriores

12. Tiene registrada una línea de investigación en el Centro de Investigación de la Universidad, de la Facultad o en el Centro de Investigaciones Educativas CIES *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
- ☐ No

13. A partir de haber sido beneficiado (a) con la Resolución N° 311 ha realizado: *

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- ☐ Especialización
- ☐ Maestría
- ☐ Doctorado
- ☐ Ninguno de los anteriores

Otros: ☐ _____

14. Siendo beneficiario (a) de la Resolución N° 311 presentó su trabajo de ascenso en el lapso legalmente establecido *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

De ser afirmativa su respuesta por favor responda el enunciado N° 15. De lo contrario pase a la N° 16
El enunciado N° 20 solo debe ser respondido por quien haya introducido una reconsideración.

15. ¿Se sintió presionado (a) por las autoridades para a renunciar a la Resolución N° 311 después de haber sido legalmente beneficiado (a)? *

Marca solo un óvalo.

☐ Sí

☐ No

16. La aceptación de renunciar, luego de ser beneficiado (a) con la Resolución N° 311 fue un acto voluntario y personalísimo a pesar de tener ese derecho

Marca solo un óvalo.

☐ Completamente de

☐ acuerdo De acuerdo

☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo

☐ En desacuerdo

☐ Completamente en desacuerdo

17. Considera que la Resolución N° 311 fue suficientemente difundida por las redes institucionales de la Facultad de Humanidades y Educación y la Universidad *

Marca solo un óvalo.

☐ Completamente de acuerdo

☐ De acuerdo

☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo

☐ En desacuerdo

☐ Completamente en desacuerdo

NORMA

18. La burocracia académica dio respuesta a su solicitud en un lapso no mayor de 30 días tal como lo establece la ley de procedimientos administrativos *

Marca solo un óvalo.

☐ Completamente de acuerdo

☐ De acuerdo

☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo

☐ En desacuerdo

☐ Completamente en desacuerdo

19. La Gerencia de la Comisión Clasificadora Central como órgano ejecutor de la Resolución N° 311 ante la posibilidad de participación, dio respuesta oportuna *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Completamente de
- ☐ acuerdo De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

20. El Reglamento del Personal Docente y de Investigación debe ser revisado, actualizado y modificado en correspondencia con las nuevas realidades académicas *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

21. La Gerencia de la Comisión Clasificadora Central como ejecutora de la Resolución N° 311, le permitió introducir un recurso de reconsideración en el lapso previsto en la ley

Marca solo un óvalo.

- ☐ Completamente de
- ☐ acuerdo De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

22. Considera que la Resolución N° 311 está en correspondencia con la Ley de Universidades y el Reglamento del Personal Docente y de Investigación *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

23. Considera que se debe establecer una política de Concurso de Oposición en categoría superior, en correspondencia con los méritos académicos y el marco legal, reglamentario y resolutivo *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

24. Al ingresar a la universidad se le dio una inducción en relación con el marco legal reglamentario y resolutivo para el desarrollo de la carrera académica *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Completamente de
- ☐ acuerdo De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

25. Considera que otros miembros del personal docente y de investigación con sus mismos méritos académicos, no tuvieron la misma oportunidad de participar como aspirantes a la Resolución N° 311

*

Marca solo un óvalo.

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

26. La gestión universitaria responde al desarrollo académico en correspondencia con los tiempos actuales *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

ACCESIBILIDAD VIRTUAL Y DOCUMENTAL

27. Dispone de Acceso a Internet en la UCV para realizar investigaciones *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

28. Dispone de información actualizada y accesible para la investigación *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

29. Existen suficientes centros de documentación e información, digitales e impresos, para la investigación en la Facultad de Humanidades y Educación *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

30. Existen suficientes medios de divulgación académica en la Facultad de Humanidades y Educación, como política académica de promoción al investigador *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

DEDICACIÓN

31. Cuando aspiró a la Resolución N° 311 su dedicación era: *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Tiempo Convencional
- ☐ Medio Tiempo
- ☐ Tiempo Completo
- ☐ Dedicación Exclusiva

Gracias por su gentil colaboración.

Profesora Clorinda Maiuri del Buono
Escuela de Educación
Facultad de Humanidades y Educación
Universidad Central de Venezuela

Anexo 2 Guion de entrevista

Dr. Tulio Ramírez

NUMERACIÓN PREGUNTA RESPUESTA

Anexo 3 Correo. Solicitud de validación



Anexo 4 Instrumento de validación



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ÁREA DE EDUCACIÓN
COMISIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA DE DISEÑO DE POLÍTICAS

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Estimado experto (a), profesor(a) [Haga clic aquí para escribir texto.](#)

Le solicito su valiosa colaboración, dada su experiencia en el área temática para la revisión, evaluación y validación del presente cuestionario que será aplicado para realizar un trabajo de investigación titulado: **LA RESOLUCIÓN N° 311 COMO POLÍTICA COYUNTURAL DE DESARROLLO DE LA CARRERA ACADÉMICA DEL PERSONAL DOCENTE Y DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA**, el cual será presentado como trabajo especial de grado para optar al título de Magíster Scientiarum en la Maestría Diseño de Políticas.

El objetivo general de la investigación mencionada es “Analizar el impacto de la Resolución N° 311 como Política Coyuntural de Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la Universidad Central de Venezuela”.

Agradeciendo de antemano la atención, colaboración prestada a la presente. Me despido.

Atentamente,



Clorinda Maiuri del Buono

CI: V-6.403.729



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ÁREA DE EDUCACIÓN

COMISIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA DE DISEÑO DE POLÍTICAS

Formato para validar el instrumento

		Criterios Para Evaluar																			
ITEM	CORRESPONDEN			REDACCIÓN			TENDENSIO			Lenguaje adecuado con el nivel del informante			Mide lo que se pretende			RELEVANCIA			PERTINENCIA		
	SI	NO	MEJORA	SI	NO	MEJORA	SI	NO	MEJORA	SI	NO	MEJORA	SI	NO	MEJORA	SI	NO	MEJORA	SI	NO	MEJORA

1	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

ITEM	CORRESPONDEN			REDACCIÓN			TENDENCIA			Lenguaje adecuado con el nivel del informante			Mide lo que se pretende			RELEVANCIA			PERTINENCIA		
	Nº	SI	NO MEJORA	SI	NO MEJORA	SI	NO MEJORA	SI	NO MEJORA	SI	NO MEJORA	SI	NO MEJORA	SI	NO MEJORA	SI	NO MEJORA	SI	NO MEJORA		
14	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
15	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
16	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
17	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
18	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
19	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
20	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
21	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
22	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
23	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
24	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
25	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
26	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
27	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
28	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
29	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
30	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
OBSERVACIONES:																					
Haga clic aquí para escribir texto.																					

Aspectos Generales	SI	NO	MEJORA	Comentarios
El instrumento contiene las instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario.	☐	☐	☐	Haga clic aquí para escribir texto.
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	☐	☐	☐	Haga clic aquí para escribir texto.
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	☐	☐	☐	Haga clic aquí para escribir texto.
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta sugiera los ítems a añadir.	☐	☐	☐	Haga clic aquí para escribir texto.

Validez			
APLICABLE		☐	NO APLICABLE ☐

Validado por:	Haga clic aquí para escribir texto.	C. I.:	Haga clic aquí para escribir texto.	Fecha:	Haga clic aquí para escribir una fecha.
Firma:	Haga clic aquí para escribir texto.	Cargo:	Haga clic aquí para escribir texto.	e-mail:	
				Haga clic aquí para escribir texto.	

OBJETIVO GENERAL: Analizar el impacto de la Resolución N° 311 como Política Coyuntural de Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la Universidad Central de Venezuela.									
OBJETIVO ESPECÍFICO:	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTO		FUENTE		ITEMS	
				A	B	A	B	A	B

1. Determinar la importancia estratégica que tuvo la Resolución N° 311 como Política Coyuntural de Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la Universidad Central de Venezuela.	Importancia Estratégica Institucional de la Resolución N° 311	Estrategia Institucional	Accesibilidad	ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA	CUESTIONAR	Personal de la Universidad Central de Venezuela con calidad de experto en lo que se refiere al Desarrollo de la Carrera Docente del Personal Docente e Investigación, de acuerdo al Artículo 6 de la R N° 311	Personal Docente y de Investigación de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad central de Venezuela beneficiarios de la Resolución N° 311		1				
	Política de Desarrollo de la Carrera Académica		Percepción						9, 10, 11, 12, 13, 16,				
Precisión								7, 8, 15, 18					
Micropolítica								6, 11, 14.					
Meritocracia								2, 3, 4, 5, 9, 12, 16					
Formación Permanente								17, 19, 20					
Disponibilidad de información de calidad								22					
Disponibilidad de infraestructura								23					
Medios de divulgación								24					
Disponibilidad de servicios								20					
Marco Legal de la carrera Académica		Legal/ Académica	Ingreso						28				
	correspondencia							25					
	Dedicación							29, 30					
	Concurso en Categoría Superior							26					
	Inducción Legal							27					
2. Establecer si los beneficiarios de la Resolución N° 311 de la Política Coyuntural de Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la Universidad Central de Venezuela ingresaron en el escalafón docente solicitado de acuerdo con el espíritu y propósito de dicha Resolución.													
3. Proponer un conjunto de políticas para optimizar el Sistema de Ingreso, Ascenso y Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la Universidad Central de Venezuela.	No se operacionaliza ya que hace referencia a la propuesta que se origina a partir del estudio de los objetivos específicos previos												



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN ÁREA DE
EDUCACIÓN
COMISIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA DE DISEÑO DE POLÍTICAS

**CUESTIONARIO RESOLUCIÓN N° 311 COMO POLÍTICA COYUNTURAL DE DESARROLLO
DE LA CARRERA ACADÉMICA DEL PERSONAL DOCENTE Y DE INVESTIGACIÓN DE LA
UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA**

Buen día. Se está trabajando en un estudio que servirá para Analizar el Impacto de la Resolución N° 311 como Política Coyuntural de Desarrollo de la Carrera Académica del Personal Docente y de Investigación de la Universidad Central de Venezuela, Para ello, le solicitamos su amable colaboración en el llenado del presente cuestionario.

La información que nos proporcione será manejada con estricta confiabilidad.

Le agradecemos lea las instrucciones cuidadosamente. No hay respuestas incorrectas, éstas reflejan su opinión personal.

Muchas gracias por su valiosa colaboración.

Atentamente,

Clorinda Maiuri del Buono

CI: V-6.403.729



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN ÁREA DE
EDUCACIÓN
COMISIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA DE DISEÑO DE POLÍTICAS

Instrucciones: por favor, responda las siguientes afirmaciones marcando aquella opción con la que usted esté de acuerdo. Esta encuesta es anónima.

La Resolución N° 311 es una medida transitoria, excepcional y por una sola vez, de reubicación en el escalafón correspondiente a aquellos profesores que, previa contratación, para el momento de su concurso de oposición para optar a la categoría de instructor, poseían credenciales y méritos suficientes para optar a una categoría superior. Siendo contempladas la reubicación de instructor a asistente y de instructor a agregado.

Obligatorio*

- 1. Ingresó a la UCV en un escalafón inferior a sus credenciales académicas y méritos ***

(Marca solo un óvalo).

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

- 2. La aplicación de la Resolución N° 311 fue una política institucional acertada para la reubicación del Personal Docente y de investigación ***

(Marca solo un óvalo).

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

- 3. La aplicación de la Resolución N° 311 como política coyuntural le permitió el Desarrollo de la Carrera Académica en un escalafón superior al de Instructor ***

(Marca solo un óvalo).

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

4. Presentó algún atraso en el Desarrollo de la Carrera Académica producto del ingreso en escalafón inferior a sus credenciales y méritos académicos *

(Marca solo un óvalo).

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

5. Una vez beneficiado(a) con la Resolución N° 311 ha desarrollado su carrera académica en el tiempo establecido, en correspondencia con el marco legal y reglamentario *

(Marca solo un óvalo).

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

6. Fue persuadido(a) por alguna autoridad de renunciar a la resolución N° 311 *

(Marca solo un óvalo).

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

7. La burocracia académica dio respuesta en un lapso no mayor de 30 días tal como lo establece la ley de procedimientos administrativos *

(Marca solo un óvalo).

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

8. La Gerencia de la Comisión Clasificadora Central como órgano ejecutor de la Resolución N° 311 ante la posibilidad de participación, dio respuesta oportuna *

(Marca solo un óvalo).

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

9. La institución universitaria mantiene una política de Concurso de Oposición en categoría superior en relación con las credenciales académicas y méritos de los aspirantes para hacer la carrera docente más atractiva y competitiva *

(Marca solo un óvalo).

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

10. La gestión universitaria responde al desarrollo académico en correspondencia con los tiempos actuales *

(Marca solo un óvalo).

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

11. **Considera que otros miembros del personal docente y de investigación con sus mismos méritos académicos, tuvieron la misma oportunidad de participar como aspirantes a la Resolución N° 311 ***

(Marca solo un óvalo).

- ☐ Completamente de acuerdo
☐ De acuerdo
☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
☐ En desacuerdo
☐ Completamente en desacuerdo

12. **La oportunidad de la Resolución N° 311 fue positiva para su desarrollo académico ***

(Marca solo un óvalo).

Completamente de acuerdo
De acuerdo
Ni de acuerdo ni en desacuerdo
En desacuerdo
Completamente en desacuerdo

13. **El Reglamento del Personal Docente y de Investigación debe ser revisado, actualizado y modificado en correspondencia con las nuevas realidades académicas***

(Marca solo un óvalo).

- ☐ Completamente de acuerdo
☐ De acuerdo
☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
☐ En desacuerdo
☐ Completamente en desacuerdo

14. **La aceptación de renunciar, luego de ser beneficiado(a) con la Resolución N° 311 fue un acto voluntario y personalísimo a pesar de tener ese derecho**

(Marca solo un óvalo).

- ☐ Completamente de acuerdo
☐ De acuerdo
☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
☐ En desacuerdo
☐ Completamente en desacuerdo

15. La Gerencia de la Comisión Clasificadora Central como ejecutora de la Resolución N° 311, le permitió introducir un recurso de reconsideración en el lapso previsto en la ley

(Marca solo un óvalo).

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

16. Considera que la Facultad tiene una política de desarrollo académico para el profesor(a) que ingresa *

(Marca solo un óvalo).

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

17. A partir de ser beneficiado(a) con la Resolución N° 311 ha participado en: *

(Selecciona todas las opciones que correspondan).

- ☐ Publicaciones en Revistas Arbitradas
- ☐ Publicaciones en Revistas No Arbitradas
- ☐ Eventos Científicos Nacionales (Asistencia)
- ☐ Eventos Científicos Internacionales (Asistencia)
- ☐ Eventos Científicos Nacionales (Participación)
- ☐ Eventos Científicos Internacionales (Participación)

18. Siendo beneficiario(a) de la Resolución N° 311 presentó su trabajo de ascenso

(Marca solo un óvalo).

- ☐ A Asistente a los dos años
- ☐ A, Agregado a los cuatro años
- ☐ No ha presentado trabajo de Ascenso a Asistente
- ☐ No ha presentado trabajo de Ascenso a Agregado

19. Tiene registrada una línea de investigación en el Centro de Investigación *

(Marca solo un óvalo).

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

20. A partir de haber sido beneficiado(a) con la Resolución N° 311 ha realizado: *

(Selecciona todas las opciones que correspondan).

- ☐ Especialización
- ☐ Maestría
- ☐ Doctorado
- ☐ Ninguno de los anteriores
- ☐ Otros. Indique: [Haga clic aquí para escribir texto.](#)

21. Dispone de Acceso a Internet en la UCV para realizar investigaciones *

(Marca solo un óvalo).

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

22. Dispone de información actualizada y accesible para la investigación *

(Marca solo un óvalo).

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

23. Existen suficientes centros de documentación e información, digitales e impresos, para el desarrollo de la investigación en la facultad *

(Marca solo un óvalo).

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

24. Existen suficientes medios de divulgación en la Facultad, como política académica de promoción al investigador *

(Marca solo un óvalo).

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

25. Considera que la Resolución N° 311 está en correspondencia con la Ley de Universidades y el Reglamento del Personal Docente y de Investigación *

(Marca solo un óvalo).

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

26. Considera que se debe establecer una política de Concurso de Oposición en categoría superior, en correspondencia con los méritos académicos y el marco legal y reglamentario *

(Marca solo un óvalo).

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

27. Al ingresar a la universidad se le dio una inducción en relación con el marco legal y la carrera académica *

(Marca solo un óvalo).

- ☐ Completamente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Completamente en desacuerdo

28. De qué manera Ingresó a la universidad *

(Marca solo un óvalo).

- ☐ Como Personal Contratado
- ☐ Por Concurso de Oposición de acuerdo a sus credenciales académicas y méritos
- ☐ Por Concurso de Oposición en categoría inferior a sus credenciales académicas y méritos
- ☐ Como miembro especial del Personal Docente y de Investigación
- ☐ Otro. Indique [Haga clic aquí para escribir texto.](#)

29. Cuando aspiró a la Resolución N° 311 su dedicación era *

(Marca solo un óvalo).

- ☐ Tiempo Convencional
- ☐ Medio Tiempo
- ☐ Tiempo Completo
- ☐ Dedicación Exclusiva

30. Una vez beneficiado(a) a la Resolución N° 311 obtuvo cambio de dedicación a *

(Marca solo un óvalo).

- ☐ Medio Tiempo
- ☐ Tiempo Completo
- ☐ Dedicación Exclusiva
- ☐ Ninguno de los anteriores

Gracias por su colaboración

FACULTAD: AGRONOMÍA

C.I.	APELLIDOS	NOMBRES	ASISTENTE	AGREGADO	PROCEDENTE
8.007.401	Calderón Ramírez	Norely Margarita	X		Procedente
11.632.831	Correo Montolla	Quintina	X		Procedente
6.727.085	Mengo Patiño	Oneyda Josefina	X		Procedente
5.688.216	Molina Suarez	Fanny Esther	X		Procedente
11.980.694	Perdomo Tarazona	Odalis José	X		Procedente
5.145.642	Pérez Macias	Mercedes Matilde	X		Procedente
14.882.387	Siso Orellana	Kenia Karolina	X		Procedente
10.182.042	Verea de Valery	Carlos José	X		Procedente
11.090.478	Zambrano Plata	Palmira Elena	X		Procedente

ARQUITECTURA Y URBANISMO

C.I.	APELLIDOS	NOMBRES	ASISTENTE	AGREGADO	PROCEDENTE
4.602.687	Escalona de Chong	Maria	x		Procedente
4.089.646	Gonzáles de Larotta	Mariela	X		Procedente
14.428.678	Gzyl	Stefan	X		Procedente
10.334.721	Kunckel Fenyes	Bela Dietrich	X		Procedente
4.737.671	Liscano Ramones	Yolanda Josefina	X		Procedente
6.900.754	Marcano Trujillo	Ignacio Francisco	X		Procedente
10.501.047	Marino Rodríguez	José Manuel	X		Procedente
12.885.675	Márquez Guerra	Pavelyn del Valle	X		Procedente
12.417.424	Mendoza Andrade	Yelitza Yurima	X		Procedente
10.331.921	Naranjo de Moro	Nathalie	X		Procedente
11.166.667	Quintero Pérez	Lucibell	X		Procedente
10.866.153	Sardi Velásquez	Daniela	X		Procedente
6.896.153	Zamora García	Luis Felipe	X		Procedente

HUMANIDADES Y EDUCACIÓN

C.I.	APELLIDOS	NOMBRES	ASISTENTE	AGREGADO	PROCEDENTE
9.099.120	Alvarado Sánchez	Belckis Milagros	X		Procedente
5.536.401	Aranda Guzmán	Morella Belen	X		Procedente
12.028.125	Ardiles Vethencourth	Francisco Javier	X		Procedente
11.166.342	Arzola Castellanos	Agustín José	X		Procedente
4.167.608	Campos Cermeño	Milagros Coromoto	X		Procedente
11.308.935	Chacín Amaro	Rosanna		X	Procedente
10.870.314	Cisneros Araujo	María Eugenia	X		Procedente
11.726.530	De Almeida	Tania	X		Procedente

14.757.783	Deniz Machín	Deyvis	X		Procedente
11.919.326	Franco	Alexzhandra Karina	X		Procedente
6.010.878	Frontado Rojas	Jacqueline Coromoto	X		Procedente
13.846.147	González Rodríguez	Gustavo Mizraim	X		Procedente
6.119.996	Hernández de Farfán	Edecia del Valle	X		Procedente
15.251.056	León Rodríguez	Jorge Javier	X		Procedente
8.838.381	León Sanabria	Gisela del Valle	X		Procedente
10.113.186	Lobo Guarate	Osmerly Yamileth	X		Procedente
5.967.388	López Maya	Juan de Dios		X	Procedente
6.348.785	Lugo Rengifo	Gerardo Luis	X		Procedente
8.965.636	Machuca Bastardo	Liliane	X		Procedente
6.218.292	Melo	Rosa		X	Procedente
13.309.907	Moscaritolo Palacio	Alessandro	X		Procedente
14.363.657	Omaña Guevara	José Luis	X		Procedente
7.884.260	Ontiveros Grimaldo	José Leonardo		X	Procedente
3.666.446	Paolino	Carlos	X		Procedente
13.580.200	Perdigao Martins	Yannet Anabella	X		Procedente

HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (Continuación)

C.I.	APELLIDOS	NOMBRES	ASISTENTE	AGREGADO	PROCEDENTE
2.796.382	Quijada Medina	Bertalina del Carmen	X		Procedente
10.626.769	Riera Romero	Norelks Alicia	X		Procedente
9.611.769	Ríos Colmenares	María Janeth	X		Procedente
7.987.610	Rivero	Santiago Aparicio		X	Procedente
6.067.357	Riverol Burgos	Isneida Thais	X		Procedente
17.476.086	Rondón Bernardo	JoseéEduardo	X		Procedente
7.981.365	Silva González	Guido Ramón	X		Procedente
14.239.954	Torrealba Mesa	Luisa Elena	X		Procedente
8.679.770	Torres Rodríguez	Eleazar Francisco	X		Procedente
13.832.723	Vásquez Rivero	Miguel Enrique	X		Procedente
4.973.820	Villarroel de Castro	Doris Josefina	X		Procedente
14.444.852	Yaguare Valladares	Deyanira Thais	X		Procedente
10.866.183	Salazar	José Félix	X		Procedente

FARMACIA

C.I.	APELLIDOS	NOMBRES	ASISTENTE	AGREGADO	PROCEDENTE
11.162.712	Blanco Márquez	Zuleyma		X	Procedente
6.861.881	Díaz Lucena	Raquel Coromoto	X		Procedente
8.724.386	González Villegas	Leida Thais		X	Procedente
6.491.515	Vera Mata	Noris Josefina	X		Procedente

CIENCIAS

C.I.	APELLIDOS	NOMBRES	ASISTENTE	AGREGADO	PROCEDENTE
9.525.744	Álvarez	Esteban Segundo		X	Procedente
14.123.986	Balderrama	Cristina		X	Procedente
12.761.954	Colina Cruz	Mairene Yelitza		X	Procedente
11.203.769	Guanda Betancourt	Nathaly del Carmen		X	Procedente
14.876.973	Guardia Ortega	Tomás Enrique		X	Procedente
13.246.769	Hernández Bolívar	Walter José		X	Procedente
10.867.203	Hernández Chaudary	José Benito		X	Procedente
5.074.765	Molina Rodríguez	Cesar Ramón		X	Procedente
12.305.110	Morales Bezeira	Ana Verónica		X	Procedente
11.405.173	Torres Parra	Rubén Erasmo	X		Procedente
12.952.768	Verrilli Hernández	David Tony		X	Procedente

CIENCIAS VETERINARIAS

C.I.	APELLIDOS	NOMBRES	ASISTENTE	AGREGADO	PROCEDENTE
6.328.560	Rodríguez Trujillo	Antonio Jesús		X	Procedente
14.176.342	Rojas	Inioska Margarita	X		Procedente
9.689.116	Vivas Pivat	Isis Helga		X	Procedente

ODONTOLOGÍA

C.I.	APELLIDOS	NOMBRES	ASISTENTE	AGREGADO	PROCEDENTE
14.909.819	Acosta Ibarra	Johanna Karina	X		Procedente
14.351.090	Agell Sogbe	Adriana Elena	X		Procedente
10.333.935	Albujas Almeida	Ángel Adrián	X		Procedente
6.298.069	Bermudes Lobo	Saúl Andrés	X		Procedente
10.542.168	Garabán Povea	Castor José	X		Procedente
12.881.640	Gerardi García	María Alejandra	X		Procedente
6.925.461	González Rojas	Ramón Antonio	X		Procedente
9.484.363	Hernández Guzmán	Jesús de la Cruz	X		Procedente
14.050.086	Herschdorfr Fuenmayor	Tania	X		Procedente
6.915.921	Lodeiro Gómez	Yolanda	X		Procedente

12.642.984	Ortiz Arysmedys	Isidoro	X		Procedente
6.455.540	Rodríguez	Belkys	X		Procedente
12.417.464	Suárez Briceño	Auxifranty		X	Procedente
7.549.040	Suarez Hernández	Wilason Danilo	X		Procedente
13.308.259	Uzcátegui Giannttaelo	Gladys María	X		Procedente

CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

C.I.	APELLIDOS	NOMBRES	ASISTENTE	AGREGADO	PROCEDENTE
6.968.909	Acevedo Acevedo	Laura Alexandra	X		Procedente
6.191.410	Balderrama Fernández	Rafael Jorge	X		Procedente
9.728.372	Bracho Ocando	Luis Alberto		X	Procedente
6.551.569	Carvallo Valencia	Oscar Alfonso	X		Procedente
3.195.172	Casanova Márquez	Marco Fidel	X		Procedente
5.890.103	Castellanos Brandes	Freddy José	X		Procedente
5.891.127	Castañeda Peralta	Roberto Rafael	X		Procedente
6.853.780	De Freitas Taylor	Julio César	X		Procedente
11.308.065	Fernández Bujanda	León	X		Procedente
4.886.645	Flores León	Emilio Eduardo		X	Procedente
6.367.380	García Palma	Xiomara Coromoto	X		Procedente
8.497.809	Gaspar	Maura	X		Procedente
5.003.541	Graterol Guzmán	Esmelin Antonio	X		Procedente
639.917	Lara García	Nelson Rafael	X		Procedente
9.879.149	Martínez Ceruzzi	Carlos Alfredo	X		Procedente
13.894.720	Mendoza	Rosalba	X		Procedente
10.864.089	Mendoza Escalante	Javier Olivo	X		Procedente
4.171.921	Noguera Carrillo	Carlos José		X	Procedente
81.516.151	Olivera	Ángel Augusto	X		Procedente
11.141.008	Reyes Cañizalez	Ángel	X		Procedente
5.299.288	Segnini Sequera	Pedro Esteban	X		Procedente
3.884.376	Sojo Orta	Elizabeth	X		Procedente
5.312.516	Ungreda Useli	Isabela	X		Procedente
15.155.178	Zapata Romero	Jennifer Angélica	X		Procedente

FACULTAD: MEDICINA

C.I.	APELLIDOS	NOMBRES	ASISTENTE	AGREGADO	PROCEDENTE
11.830.612	Carreño Cortesia	Fanny Josefina	X		Procedente
10.913.103	Casart Quintero	Yveth Candida	X		Procedente
14.572.854	Castillo Mendoza	Laura Elena	X		Procedente
12.500.441	Duran la Rosa	Carmen Emilia	X		Procedente
8.247.699	García Castillo	Connye Margarita	X		Procedente
9.459.769	García Gonzales	Ausenio José	X		Procedente
6.480.909	Garrido González	Esperanza Luisa	X		Procedente
3.803.747	González Coll	María Isabel Geordina	X		Procedente
12.377.881	González Luna	Carmen Deyanira	X		Procedente
11.688.849	González Serryn	Caroline Marie Louise		X	Procedente
2.969.816	Herrera Rojas	Yolanda Antonia	X		Procedente
11.230.436	Larocca González	Nancy Elizabeth	X		Procedente
13.137.219	López Rodríguez	Ana victoria	X		Procedente
19.085.196	Medina Ortiz	Yaneris	X		Procedente
2.897.862	Méndez Patacón	Doris Matilde		X	Procedente
10.541.878	Méndez Regueiro	Lina Verónica	X		Procedente
10.200.857	Millán de Viloria	Yusmelys del Carmen	X		Procedente
9.420.460	Moya Acosta	Manuel Jesús	X		Procedente
11.309.001	Nunciata forte	Antonio	X		Procedente
9.881.490	Núñez de Castillo	Liliana	X		Procedente
11.918.557	Placeres Uray	Fabiola Ayari	X		Procedente
6.824.106	Reyna García	Maite	X		Procedente
7.007.063	Rodríguez Villoria	Rafael Ernesto	X		Procedente
13.409.798	Ruiz Roa	Mayti de loa Angeles	X		Procedente
13.245.560	Salas González	José Javier	x		Procedente
12.747.475	Saravia Molina	Victor José	X		Procedente
11.899.577	Torres López	Joel José	X		Procedente

FACULTAD: INGENIERÍA

C.I.	APELLIDOS	NOMBRES	ASISTENTE	AGREGADO	PROCEDENTE
14.121.734	Bernal Potdevin	Elsa		X	Procedente
6.135.392	Domínguez Quintero	Olgioly	X		Procedente
6.140.304	Guillen Mujica	Alejandro	X		Procedente

6.458.844	Infante Linares	Juan José	X		Procedente
4.577.043	Rojas Bolívar	René Roberto	X		Procedente

FACULTAD: CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

C.I.	APELLIDOS	NOMBRES	ASISTENTE	AGREGADO	PROCEDENTE
9.413.450	Aguilar Camero	Ramón Alfredo		X	Procedente
6.362.449	Arellán Zurita	Pedro José	X		Procedente
12.501.013	León Domínguez	Geraldine Margarita	X		Procedente
12.061.688	Medina Ortiz	Isabel Carolina	X		Procedente
6.881.537	Molina Rodríguez	Luis Omar	X		Procedente
7.948.049	Mora Nava	Raúl Antonio	X		Procedente
13.113.559	Peña Colmenares	Nélida	X		Procedente
12.546.316	Pérez Fernández	Carlos	X		Procedente
5.537.410	Rodríguez R.	Gladys Josefina		X	Procedente
12.383.250	Spósito Contreras	Emilio Abraham		X	Procedente
6.438.518	Toro	Luz Marina	X		Procedente

Anexo 6 Entrevista 1

Entrevista al profesor José Gregorio Afonso

Nº de Línea	Preguntas	Transcripción de la entrevista al profesor José Gregorio Afonso	Categoría de análisis
1	1. ¿Qué	Audio de WhatsApp 1 de 6: Digamos que la importancia	
2	importancia	estratégica que perseguía la Resolución 311, es que ella se	
3	estratégica	presenta como un mecanismo de auto tutela de la universidad para	
4	considera Ud.,	corregir un procedimiento que viene haciendo de manera	IER311. RPDIUCV
5	que tuvo la	incorrecta porque contraviene el Reglamento del Personal Docente	
6	aplicación de la	y de investigación y desde el punto de vista laboral, digamos,	IER311. DL
7	Resolución N°	menoscaba los derechos del más débil en la relación laboral que	
8	311 como	es el trabajador. Te lo explico muy brevemente, es decir, todo	
9	política	profesor que tenga 4 años de experiencia docente, tenga título de	
10	coyuntural de	posgrado y capacitación pedagógica, puede y debería abrirsele	
11	ingreso a la	un Concurso a categoría de Asistente porque tiene los méritos para	
12		ello. Cuando se le abre a categoría de instructor se le está	
13			

14 carrera contratando por debajo de sus credenciales. En consecuencia, se
 15 académica? está remunerando su trabajo por menos de lo que debe ser y
 16 además se le demora en su carrera académica, se le impone un
 17 ascenso de manera innecesaria. En consecuencia, ¡Claro! El
 18 profesor, al estar contratado y al abrirse el concurso, si el no
 19 concursa sale del personal docente y de investigación y está en
 20 una situación de debilidad en la institución, y por supuesto termina
 21 aceptando concursar en categoría de instructor para no salir de la
 22 institución, y en este caso la universidad (no estoy diciendo que sea
 23 algo expofeso), por parte de los organismos de cogobierno tratar
 24 de vulnerar esa situación pero es algo que en la práctica ocurre
 25 así, cuando le impones condiciones de trabajo digamos en
 26 inferiores términos de lo que el profesor merece por sus cualidades.
 27 Entonces bueno, todos los profesores que estaban en esa condición
 28 fueron revisados sus expedientes y bueno esa era la idea
 29 fundamental. Realmente no se ha podido hacer mucho porque
 30 además, luego de la Resolución 311 hubo también un dictamen del
 31 Tribunal Supremo de Justicia donde prohibió la realización de
 32 concursos y bueno la misma crisis universitaria donde este, el tema
 33 del ingreso de personal docente descendió muchísimo dado
 34 también descenso vertiginoso de la matrícula.

IER311. R

IER311.DCA

N° de Línea	Preguntas	Transcripción de la entrevista al profesor José Gregorio Afonso	Categoría de análisis
37	2. ¿Cuál o cuáles	Audio de WhatsApp 2 de 6: Bueno la respuesta a la pregunta	
38	eran los cambios	N° 2, creo que señalé algo en la primera. Logramos enmendar	
39	que esperaban	la situación, creo, si la memoria no me está fallando 156, 152	IER311. RPDICS
40	con la aplicación	profesores que fueron ascendidos por esa vía, pero bueno la	
41	de la Resolución	misma crisis de los concursos a posteriori en la universidad, bueno	
42	N° 311? ¿Se	estel Menoscabo toda esta situación y realmente, antes de que	
43	lograron?	esa crisis estallara también podemos decir que la Resolución 311	IER311. IR
44	¿Superaron sus	no tuvo un impacto o el impacto que queríamos para que no	
45	expectativas?	ocurriesen aperturas de concurso de oposición por categoría	
46		inferior que eran a las que en este caso el profesor podía	
47		aspirar.	
48		Audio de WhatsApp 3 de 6: Bueno, pregunta N° 3. Hubo que	
49	3.- ¿Por qué	aplicar esa Resolución para enmendar una situación bastante	
50	hubo que aplicar	importante. Nosotros aprobamos 152, 156 ascensos pero	
51	una política	revisamos doscientos y tantos de currículos de profesores que	
52	coyuntural como	fueron consignados ante la Comisión Clasificadora Sectorial	
53	la Resolución N°	¡perdón! Central. Por esa razón hubo que aplicarla, ahora hubo	
54	311?	un detonante allí también bien importante. Creo que sobre esta	
55		Resolución hay dos profesores que tienen un mérito muy, muy	

56	pero muy importante, uno la profesora Luisa Mejías, hoy	
57	profesora de Ciencias, en esa oportunidad profesora de la	
58	Facultad de Farmacia y el profesor Alberto García, profesor de	IER311.R
59	la Facultad de Medicina. Ellos advierten que el Consejo	
60	Universitario ¡si la memoria no me está fallando! Un año dos años	
61	antes de la Resolución porque ese proceso duró casi año y medio	
62	desde que examinamos e hicimos un proceso previo de	
63	convocatoria a los profesores para saber quiénes estaban en esa	
64	condición, recibimos muchos currículos, creo que no más de 300,	
65	hicimos un examen preliminar para establecer a partir de	
66	cuántos podrían ascender por esa vía, una factibilidad financiera	
67	para ver la disponibilidad presupuestaria y presentarla ante las	
68	autoridades universitarias y señalar cuánto sería el costo de	
69	implementar una Resolución de ese tipo. Bueno, en todo ese	
70	proceso ayudaron muchísimo estos profesores. Pero además	
71	surgió porque en ese tiempo el Consejo Universitario aprobó un	IER311.A
72	Reglamento para la contratación de personal docente en	
73	Escalafón Superior al de instructor, entonces algunos profesores	
74	como el profesor Alberto García decía bueno a mi como personal	
75	ordinario de la universidad, instructor, decía, a mí me conviene	
76	más renunciar a mi cargo fijo ahorita y bueno, tratar de ser	
77	contratado con el Reglamento que acaba de aprobar el Consejo	
78	Universitario porque me daría la posibilidad de estar dentro de	
79	la categoría de asistente. Entonces digamos que el detonante o	
80	el elemento que generó toda esa discusión fue el Reglamento	
81	para contratación de personal docente en escalafón superior al	
82	de instructor aprobado por el consejo universitario	

N° de Línea	Preguntas	Transcripción de la entrevista al profesor José Gregorio Afonso	Categoría de análisis
86	4. ¿Cómo calificaría el proceso de esta política en cuanto a la gestión institucional desarrollada?	Audio de WhatsApp 4 de 6: Profe estas son las respuestas,	
87		discúlpeme la demora, hoy se lo comenté al profesor Marín,	
88		me agrada muchísimo que esté haciendo ese trabajo, nunca	
89		me imaginé que esa experiencia podía dar para un trabajo	
90		académico pero ya que estoy viendo que así fue bueno me	
91		alegra y no le había respondido realmente porque recibí su	
92		mensaje y entre tantos que llegan diariamente, bueno por un	
93		momento lo olvidé. Discúlpeme la demora y muchísima suerte	
94	5. ¿Considera Ud., que debe	en su trabajo y no dude en cualquier cosa que necesite en	
95		contactarme que estamos a la orden.	
96		Audio de WhatsApp 5 de 6: a la pregunta 6, bueno la	
97		respuesta es sí, obviamente. De hecho eso fue lo que inspiró	

98	modificarse el	la Resolución 311. Nosotros tenemos profesores en la UCV	IER311.FMRPDI
99	reglamento del	instructores y en otras universidades son agregados,	
100	personal	asociados, y tenemos asistentes que son asociados y titulares	
101	docente y de	en otras. Obviamente allí hay un rezago muy importante,	
102	investigación de	este, ¡Claro! Aunque nuestros ascensos no son solo por la vía	
103	la UCV y	de credenciales sino ameritan la presentación de producto	
104	adecuarse a los	como son los trabajos de investigación, bien sea en artículos	
105	nuevos tiempos?	o investigaciones, este y también ameritan su presentación y	
106		en el caso del instructor la lección pública, es decir, no son	
107		solamente credenciales las que se evalúan sino también, el	
108		dominio de la actividad pedagógica y la suficiencia en	
109		materia de investigación por parte del docente. Bueno, si hay	IR311.FMRPDI
110		cosas que modificar en el Reglamento y que bueno,	
111		dependen también en el momento actual, en buena parte de	
112		que podamos tener una universidad que pueda reestablecer	
113		su institucionalidad tremendamente fracturada producto de	
114		asfixia presupuestaria, el cerco jurídico que limitan todo su	
115		funcionamiento.	

Nº de Línea	Preguntas	Transcripción de la entrevista al profesor José Gregorio Afonso	Categoría de análisis
116	6. ¿Considera Ud., que debe implementarse una política de ingreso en escalafón docente superior a instructor en correspondencia con los méritos académicos del aspirante?	Audio de WhatsApp 6 de 6: Mira, el Reglamento del	
117		Personal Docente y de Investigación siempre tiene que estar	
118		modificándose porque la realidad académica es dinámica.	
119		Por supuesto, obviamente, hay muchísimos elementos de la	
120		gestión universitaria en el momento actual, que demandan	
121		transformaciones, este, se haría interminable esta respuesta	
122		que te estoy dando yo pero lo relativo a los ascensos hay	
123		muchísimo, hay muchísimo. Incluso paralelo a eso, luego no se	
124		terminó de desarrollar toda una discusión sobre todo el tema	
125		sobre la gestión académica en los ascensos es decir, bueno,	
126		todo lo que significa el período de antigüedad académica	
127		para los que ejercen cargos de dirección, jefatura de	
128		cátedras, jefatura de departamentos, bueno que eso no es	
129		valorado dentro del sistema de ascenso del profesorado	
130		universitario y bueno resulta que cumplen una función muy	
131		importante dentro de la universidad y que por supuesto	
132		genera aprendizaje y además, está asociado a la gestión	
133		de conocimiento que es un asunto que no puede verse nada	
134		más de la óptica administrativa porque es tremendamente	
135		académico. En consecuencia si hay muchos elementos que hay	
136		que reformular pero con el tema de los ascensos diría yo que	
137		el tema de la gestión universitaria tiene que ser incluido en	

138	el tema de los ascensos,	debe tener una valoración porque
139	bueno le genera un aporte importante a la institución	
140	universitaria y demanda un sacrificio de tiempo y esfuerzo	
141	por parte del docente.	

CODIGO	SIGNIFICADO	FAMILIAS	SIGNIFICADO
IER311	Importancia Estratégica de la Resolución N° 311	DL	Derecho laboral
		DCA	Desarrollo de la Carrera Académica
		RPDIUCV	Reglamento del Personal Docente y de Investigación de la UCV
		R	Remuneración
		RPDICS	Reclasificación del Personal Docente y de Investigación en escalafón superior
		IR	Impacto de la Resolución
		A	Antecedentes
		FMRPDI	Factibilidad, modificación del Reglamento del PDI
		CP	Calificación del Proceso
			Revisión y modificación del Reglamento del PDI

Anexo 7 Entrevista 1

Entrevista al profesor Tulio Ramírez

N° de Línea	Preguntas	Transcripción de la entrevista al profesor Tulio Ramírez	Categoría de análisis
1		<u>Audio de WhatsApp 1 de 13:</u> Ok Clorinda, voy a pasar a	
2		contestar las preguntas que me haces. Por supuesto, estamos	
3		hablando del año, no sé, ide la prehistoria!, voy a recurrir a	
4		lo que me queda de memoria para comentarte algunos	
5		aspectos importantes sobre esta Resolución.	IER311.A
6		Esta resolución, en primer lugar, tuvo sus antecedentes en el	
7		año 2007. Se formó en la universidad una discusión bien	
8		importante sobre los ascensos académicos y las normas que	
9		se aplicaban en la Comisión Clasificadora Central. Para ese	
10		momento, el rector era Antonio París, el vicerrector	
11		académico era Eleazar Narváez y yo estaba como jefe de	
12		la Comisión Clasificadora Central.	
13		En esa oportunidad, en vísperas de unas nuevas elecciones	
14		rectorales, uno de los candidatos no cumplía el requisito del	
15		ascenso, para poder competir. Ese candidato alegó, ante el	
16		Consejo Universitario, que él no había ascendido a tiempo	
17		porque, en su momento, la Comisión Clasificadora no lo	
18		había notificado y recordemos, que para ascender uno de	
19		los requisitos que uno debe tener en el expediente es la	
20		notificación del ascenso anterior, porque es a partir de allí	

21	que se contabiliza el tiempo para el siguiente ascenso. Este	
22	profesor alegaba que no había ascendido porque nunca le	
23	había llegado la comunicación y al no haberle llegado la	
24	comunicación, el no cumplía uno de los requisitos para el	
25	ascenso siguiente. Bueno, si mal no recuerdo, era un	
26	profesor, para ese momento, con categoría de agregado.	IER311.RPDIUCV
27	<u>Audio de WhatsApp 2 de 13</u> : Por supuesto, si buscas en la	
28	historia, vas a conseguir el nombre del profesor. Al final fue	
29	candidato, pero sigo con la historia. Este es un antecedente	
30	importante de la resolución. Efectivamente el profesor no	
31	había recibido una notificación por parte de la Comisión	
32	Clasificadora Central, ese fue el primer caso que yo me	
33	conseguí, siendo nombrado como jefe de la comisión e	
34	indagando, bueno efectivamente el profesor no la había	
35	recibido ¿Por qué? Porque la costumbre, no era que el	
36	profesor recibiera la comunicación, sino que esta	
37	comunicación la enviaba la Comisión Clasificadora Central	
38	a los Decanatos y en los Decanatos lo incorporaban al	
39	expediente y la práctica correcta era que desde el	
40	Decanato se le informara al profesor. En este caso, el	
41	Decanato no le informó como sucedía en otros Decanatos.	
42	Los profesores se enteraban simplemente porque nada	
43	revisaban su expediente, solicitaban revisarlo y por allí se	
44	enteraban, otros Decanatos eran más eficientes y sí le	
45	informaban al profesor, le enviaban copia de la	
46	comunicación al profesor y el profesor ya tenía fecha cierta,	
47	porque en la comunicación dice, usted acaba de ascender,	
48	por ejemplo profesor asistente y le corresponde ascender	
49	tantos años después y la fecha es a partir de tal fecha.	
50	Entonces, allí el profesor adquiría certeza sobre cuándo	
51	ascender. Al no recibir la comunicación el profesor no tenía	
52	certeza alguna. Por supuesto, este es un caso, bueno, pero	
53	tú dirás por qué ese profesor y el resto de los profesores	
54	no, bueno si porque se impuso una costumbre irregular,	
55	irregular en el sentido que los profesores nunca eran	
56	notificados pero unos sí otros no pero se asumía que era	
57	deber del profesor averiguar sobre el dictamen de la	
58	comisión clasificadora donde se determinaba su siguiente	
59	ascenso.	
N° de Preguntas	Transcripción de la entrevista al profesor Tulio Ramírez	Categoría de análisis
Línea		
60		

61	<u>Audio de WhatsApp 3 de 13:</u> Este profesor, candidato,	
62	además abogado, entre otras cosas, bueno, consiguió esa	
63	debilidad en los reglamentos y alegó, porque en ese	
64	momento era decano de la Facultad de Derecho, en el	
65	Consejo Universitario que se le debía reconocer. Perdón, él	IE311.DL
66	no podría estar en retraso en el ascenso porque a él nunca	
67	le han notificado con carta en su mano cuando le	
68	correspondía ascender. Entonces él solicitaba la suspensión	
69	de todo ese tiempo que fueron como diez años, en el cual	
70	fue su último ascenso. Y solicito que se suspendiera, que no	
71	se diera por contabilizado todo ese tiempo, sino desde el	
72	momento en que el recibiera la carta. Ese caso, el rector	
73	París me lo envía a la Comisión Clasificadora Central para	
74	analizarlo y en la Comisión Clasificadora Central se ratifica	
75	que el profesor, no, es decir no debía alegar que no se le	
76	contabilizar el tiempo, porque por la vía del hecho, la	
77	Comisión Clasificadora Central había cumplido con enviar	
78	en su momento la notificación al respectivo decanato. Y si el	
79	decanato no se lo envió el profesor, bueno, no sabíamos si	
80	era una práctica común o si era un descuido. Total que la	
81	Comisión Clasificadora Central le dice al Consejo	
82	Universitario que ratifica su posición previamente tomada	
83	de no de no reconsiderar la fecha de ascenso del profesor.	
84	El profesor lo que pedía era que si estaba bien, que lo	
85	notificarán, que le contaran dentro de esa notificación los	
86	años que pasaron y que no pudo ascender porque no fue	
87	notificado que se lo contabilizaron como tiempo transcurrido	
88	para el siguiente ascenso y proceder a ascender	
89	inmediatamente.	
90	<u>Audio de WhatsApp 4 de 13:</u> Bueno, finalmente, el Consejo	
91	Universitario, desoyendo la recomendación de la Comisión	
92	Clasificadora Central, que simplemente es un órgano asesor	
93	del Consejo Universitario, en materia de ascenso de los	
94	profesores y que contabiliza los tiempos para ascender, y	
95	todas las circunstancias que giran alrededor de ello, bueno,	
96	decidió darle la razón al profesor. Al profesor se le dio, se	
97	le dieron diez años de antigüedad académica y a partir del	IER311.DCA
98	momento en que fue notificado, año 2007, tenía diez años	
99	sin ascender. Procedió en el lapso de unos seis meses a hacer	
100	dos ascensos, llegó a profesor titular y pudo competir en la	
101	carrera rectoral. Finalmente no ganó, pero dejó un	
	precedente importante.	

N° de Preguntas	Transcripción de la entrevista al profesor Tulio Ramírez	Categoría de análisis
Línea		
102	Audio de WhatsApp 5 de 13: Esta situación generó toda	
103	una polémica en la Universidad. La Comisión Clasificadora	
104	Central, que cuyos miembros son delegados de las once	
105	facultades, iban a renunciar en pleno porque se	
106	desautorizaba por parte del Consejo Universitario. Bueno,	
107	al final logramos aplacar las aguas. Como coordinador me	
108	tocó domar a todas esas fieras y nos mantuvimos como	
109	comisión clasificadora. Finalmente no hubo renuncia masiva,	
110	pero sí bueno, una nota de descontento al Consejo	IER311.RPDIUCV
111	Universitario por haber tomado una medida que	
112	contravenía a lo establecido, a nuestro entender en los	
113	reglamentos, pero que al final reconocíamos que hubo una	
114	debilidad institucional al no ser notificado el profesor por	
115	parte del decanato, físicamente, es decir. Con una carta en	
116	sus manos y una firma de un recibido. Al no haberse hecho	
117	eso. Bueno. El profesor consiguió esa rendija y logró	IER311.DL
118	estructurar sus alegatos sobre esa debilidad. Y bueno.	
119	Finalmente el Consejo Universitario le dio la venia para que	
120	procediera a ascender. Y repito, en menos de seis meses	IER311.DCA
121	hizo dos ascensos y llegó a profesor titular. ¿Por qué dos	
122	ascensos? porque él tenía que ascender de agregado a	
123	asociado en cuatro años y de asociado titular en cinco años.	
124	Eran nueve años, pero pasaron diez años sin ser notificado.	IER311.RPDICS
125	A el cómo a manera de una suerte de indemnización, le	
126	reconocieron que por el tiempo transcurrido pues se le	
127	contabilizaba como que si hubiese sido notificado diez años	
128	antes. Total, que bueno, tenía antigüedad académica	
129	suficiente para ascender, con dos trabajos en menos de seis	
130	meses y así lograr, pues, la posibilidad de ser candidato a	
131	rector.	
132	Audio de WhatsApp 6 de 13: ¿Por qué esto lo menciono	
133	como antecedente? Porque a partir de ese momento	
134	comenzó un revuelo en la universidad sobre el asunto de los	
135	ascensos de los profesores. Finalmente, se dieron las	
136	elecciones rectorales gana la rectora Cecilia García Arocha	
137	gana el vicerrector académico, Nicolás Bianco y Nicolás	
138	procede a ratificarme como coordinador de la Comisión	
139	Clasificadora Central a pesar de que venía de la gestión	
140	anterior. Inclusive siendo uno de los jefes de campaña de su	
141	contrincante en las elecciones rectorales, jefe campaña, o	

142	uno de los jefes de campaña de Eleazar Narváez. Pero
143	bueno, el vicerrector Bianco, reconociendo la labor
144	realizada y que pude sortear muchos conflictos dentro de la
145	comisión clasificadora, decidió ratificarme cosa que le
146	propuso a la rectora García Arocha y ella simplemente me
147	ratifico en el cargo. Por supuesto, estaba calentito todavía
148	el asunto de los ascensos.

N° de Línea	Preguntas	Transcripción de la entrevista al profesor Tulio Ramírez	Categoría de análisis
149		<u>Audio de WhatsApp 7 de 13:</u> Estaba en el tapete la	
150		discusión, estaba el asunto de, bueno, muchos profesores	
151		comenzaron a ir a la APUCV a plantear que estaban en la	
152		misma posición del profesor, candidato a rector, que no	
153		fueron notificados, que sus ascensos fueron retrasados. Se	
154		generó toda una discusión y llegó un momento en que un	
155		directivo de la Asociación de Profesores, varios directivos,	
156		me solicitaron una reunión. Ya yo no era jefe de la comisión	
157		clasificadora. Bueno, la verdad la memoria no me da para	
158		tanto, porque yo de jefe de la comisión clasificadora pasé	
159		un tiempo allí como 6, 7 meses y el profesor Nicolás Bianco	
160		me designa gerente de Desarrollo Docente y estudiantil.	
161		Dejé el cargo de la comisión clasificadora y allí se nombró	
162		al profesor José Marín. Entonces, bueno, no recuerdo el	
163		momento de la discusión con los jefes de que la APUCV con	
164		los directivos, la APUCV a ver si ya si todavía era	
165		coordinador de la Comisión o ya era gerente. Eso no lo	
166		recuerdo muy bien. Bueno, lo cierto es que me solicitaron una	
167		reunión específicamente a los profesores Tulio Olmo,	
168		Gregorio Afonso, el profesor Pedro Rodríguez. Hoy en día	
169		ya no está en Venezuela el profesor Alberto Gonzales, de	
170		la Facultad de Medicina. No recuerdo qué más. <u>Sostuvimos</u>	
171		<u>una primera reunión porque ellos buscaban como una salida</u>	
172		<u>al problema del descontento de los profesores y sus</u>	
173		<u>ascensos. Una salida más o menos que atendieran todos los</u>	
174		<u>casos, porque no solamente había caso donde se alegaba</u>	
175		<u>falta de notificación de los ascensos, sino también casos de</u>	
176		<u>profesores que eran instructores, habían ganado su concurso</u>	
177		<u>pero tenían retraso en el ascenso.</u> No recuerdo por qué	
178		razón o algo que recuerdo. Profesores que habían	
179		ingresado como instructores teniendo credenciales suficientes	
180		para ingresar como profesores Asistente, entonces era un	
181		daño que ellos alegaban se le ocasionaba institucionalmente	

182	al profesor lo que debía pasar en la categoría de instructor
183	o por lo menos dos años de 2 a cuatro años. Entre la
184	formación, el curso de capacitación o el período de
185	formación y la entrega del trabajo ascenso. Los promedios
186	eran de cuatro años y había gente que se excedían en los
187	años. Y bueno, todo esto había un descontento se revolucionó
188	la institución y la asociación bueno, fue a dialogar y para
189	buscar salida, cauce a este descontento y no ser tornarán en
190	situaciones más complicadas no porque había inclusive eh
191	bueno, rumores de que algunos profesores instructores iban
192	a ir a los tribunales fuera de la universidad solicitando
193	derechos de amparo porque no se les reconocían sus
194	derechos laborales. Bueno, casi no recuerdo los alegatos,
195	pero uno de ellos era ese. Y bueno, comenzó una ronda de
196	conversaciones con esta junta directiva.

N° de Línea	Preguntas	Transcripción de la entrevista al profesor Tulio Ramírez	Categoría de análisis
197		<u>Audio de WhatsApp 8 de 13:</u> Bueno, allí surge, en medio de	
198		esas dos, tres primeras reuniones, la posibilidad de abrir un	
199		período de excepción para regularizar la situación de	
200		muchos de estos instructores, suponía abrir la posibilidad a	
201		través de una resolución del Consejo Universitario, en este	
202		caso en la resolución a la cual alude, dónde se abrió, Se	
203		abrió un período para que los profesores que se sintieran	
204		que se habían sentido afectados por la no valoración de sus	
205		credenciales al momento de su concurso, bueno, presentaran	
206		las credenciales y con algunos criterios que habíamos	
207		establecido en común acuerdo con la Asociación de	
208		Profesores evaluar las credenciales y reclasificarlos a la	
209		categoría de asistentes, que eran la gran mayoría, pues	
210		reconociendo los méritos académicos que ya habían	
211		acumulado desde antes de ingresar a la universidad. Por	
212		supuesto, no los méritos después del concurso oposición, sino	
213		los méritos antes del concurso oposición, porque lo que se	
214		esgrimía era que precisamente no fueron valorados	
215		suficientemente y a profesores que han debido abrirles	
216		concurso como asistente le abrieron fue como instructor.	

N° de Línea	Preguntas	Transcripción de la entrevista al profesor Tulio Ramírez	Categoría de análisis
216			

217 Audio de WhatsApp 9 de 13: Por supuesto, esto trajo sus
218 bemoles, algunos decanos no estaban de acuerdo con ello
219 porque decían que ellos no podían comprometer un
220 presupuesto que no tenían. Cosa que también es cierto, no
221 podían reclasificar profesores. Es decir, se generó toda una
222 discusión. Tuvimos que conversar. Tuve que mediar con el
223 vicerector administrativo muchas conversaciones para la
224 búsqueda de recursos, hacer proyecciones de cuánto
225 costaría la aplicación de esa normativa, por supuesto,
226 normativa temporal. No recuerdo cuánto tiempo iba a estar
227 vigente. Quizá el profesor José Marín, que ya para ese
228 momento era jefe de la clasificadora, no lo recuerdo bien.
229 Este tiene mejor memoria, pero era de aplicación temporal,
230 ¿no? Bueno, Consejo Universitario finalmente aprobó la
231 propuesta de la Resolución 3 11. Creo que se llama así. La
232 aprobó y comenzamos a aplicarlas. Se nombró una comisión
233 compuesta por el jefe de la Comisión Clasificadora. Ya para
234 ese momento era José Marín y algunos delegados de la
235 Asociación de Profesores, quienes comenzaron a recibir las
236 credenciales de los profesores que habían concursado, eran
237 instructores, pero que tenían suficiente suficientes méritos
238 obtenidos antes de ingresar por concurso y que no fueron
239 valorados en su momento. Y bueno, según la resolución, al
240 presentar esas credenciales y ser valorada se construyó un
241 baremo. No, no recuerdo muy bien. Los profesores se le
242 reclasificarían a la categoría superior, es decir, a profesor
243 asistente. Si mal no recuerdo, luego en el camino se amplió,
244 se amplió esta resolución y se arropó a los profesores que
245 iban hasta la categoría de agregado. No recuerdo muy
246 bien las circunstancias, pero bueno, ya yo estaba en la
247 gerencia, y yo no estaba en la comisión, pero esto se decidió
248 finalmente. Y entonces muchos profesores para ese momento
249 asistente aprovecharon la enviación, introdujeron sus materiales
250 y ascendieron a agregado. Hasta ahí era el alcance de la
251 resolución. Se implementaron, no recuerdo si por un período
252 de un año no lo tengo muy bien claro en mi memoria, pero
253 el resultado fue que finalmente, con todos los problemas que
254 pudieron haber surgido en algunos casos, la casuística era
255 muy loca. Había casos extremadamente raros, otros no
256 tanto. A otros profesores se les negó la posibilidad porque
257 no reunían los requisitos. Lo cierto es que finalmente la
258 evaluación fue sí hay que evaluar ese proceso. Creo que fue
259 muy positivo. Creo que se hizo justicia con muchos

IER311.R

IER311.CP

260	profesores, pero por supuesto, paralelamente y perdona el
261	inciso, ya se había creado el programa Aletheia de
262	formación de los instructores por concurso y esto se convirtió
263	en uno de los requisitos que exigía la Comisión para el
264	ascenso para la reclasificación de los profesores. Bueno, al
265	final si hay que evaluar, creo que el periodo fue positivo, a
266	pesar de lo conflictivo. Creo que fue una solución inteligente
267	para evitar un conflicto mayor. Creo que la temporalidad
268	fue lo suficientemente amplia para que todos tuvieran la
269	misma oportunidad de clasificarse. Muchísimos profesores se
270	beneficiaron de esta resolución, pero también abrió la
	puerta a una reflexión un poco más amplia

N° de Línea	Preguntas	Transcripción de la entrevista al profesor Tulio Ramírez	Categoría de análisis
271		.Audio de WhatsApp 10 de 13: Y esta reflexión, tiene que	
272		ver con las características de los ascensos de los profesores.	
273		En ese momento, estando yo en la gerencia, me propuse a	IER311.RMRPDI
274		hacer una reforma al reglamento de ascenso de los	
275		profesores. Pero no recuerdo bien, creo que nada, fue un	
276		intento. Hicimos algunas propuestas, pero Consejo	
277		Universitario nunca tuvo la disposición de introducir ese tema	
278		en agenda. Los profesores se vieron muy bien servidos con	
279		la resolución 3 11. Esto aplacó un poco cualquier presión de	
280		reforma del reglamento de ingreso del personal docente.	
281		Pero, sí creo que es necesario una revisión. Creo que el	
282		reglamento vigente tiene algunas fallas, algunas	
283		imperfecciones en su aplicación. Y creo que el asunto es que	
284		la reforma del reglamento, del punto de vista de la	IER311.FMRPDI
285		valoración de las credenciales de los profesores al momento	
286		del concurso oposición y la apertura de concurso de	
287		oposición en categorías superiores a la de instructor. Hoy en	
288		día no, no es tan factible debido al escaso presupuesto de	
289		las universidades. Ningún decano va a preferir quemar unos	
290		recursos abriendo un concurso para asistente cuando con los	
291		misimos recursos puede abrir dos concursos para instructor.	
292		Es un problema práctico. La universidad se está quedando	
293		sola y tampoco puede resultar, a mi entender hoy en día, un	
294		atractivo abrir concurso para la categoría superior. Quizás	
295		si esto lo hubiese planteado hace 15 años, hubiese sido bien	
296		inteligente, pero hoy en día con los niveles de sueldo, abrir	
297		un concurso, abren concursos para titular y nadie se, pero	
298		las personas calificadas para llegar a titular no se notarían	

299	en esos concursos, inclusive si bajan los requisitos tampoco se	
300	notaría. Entonces yo creo que hay que revisar el reglamento	
301	de personal docente, no es el momento. Ahorita la coyuntura	
302	creo que no es la mejor para hacerlo, porque no hay como	
303	respaldar desde el punto de vista económico las reformas	
304	que se vayan a hacer, porque todas esas reformas implican	
305	un aumento de presupuesto para pago de personal. No creo	
306	que tampoco una reforma en la actualidad pueda ser	
307	atractiva para los profesionales talentosos que se están	
308	graduando creo que de ingresar a la universidad hoy en	
309	día no es tan atractiva como lo era cuando yo ingresé en el	
310	año 81 bueno ingresar a la universidad. El profesor de la	
311	universidad no solamente te daba un estatus importante, el	
312	punto de vista social te auguraba una carrera académica	
313	larga y estable, sino que además de los sueldos para ese	
314	momento yo ganaba s primero 3600 bolívares mensuales y	
315	después el aumento anual 5000. Eso era bueno suficiente	
316	para tener un estatus de vida bastante amplio, por lo menos	
317	un estatus de vida decente. Tú podías meterte en un	
318	préstamo en un banco para comprar apartamento, podrías	
319	comprarte un carrito usado, podías casarte, podías comprar	
320	en un restaurant una vez a la semana. Yo comía en la calle	
321	todos los días, almorzaba cerca de la universidad todos los	
322	días. Y eso sin que te mellara tu presupuesto. Hoy en día eso	
323	es imposible, de tal manera que no creo que. Y además una	
324	carrera académica que cuando ingresó a la universidad	
325	tienes por delante 25 años en esta coyuntura. Eso no tiene	
326	sentido. La rotación, los puestos en la administración pública	
327	es muy alta, incluyendo la universidad, de tal manera que	
328	hoy en día sería ocioso. Se puede hacer un ejercicio	
329	académico de reforma. Pero la implementación no es la más	
330	oportuna.	

N° de Línea	Preguntas	Transcripción de la entrevista al profesor Tulio Ramírez	Categoría de análisis
331		Audio de WhatsApp 11 de 13:	
332		Claro, ahí hay algo importante que debo señalar. La	
333		Universidad Autónoma Venezolana siempre tuvo un	
334		régimen, un reglamento de personal académico en	
335		comparación con otras universidades del exterior, muy laxo,	

336	con un reglamento y unas actas convenios demasiado
337	permisivas, producto de la era petrolera de los grandes
338	recursos del país, donde los sindicatos en la universidad y
339	los gremios profesoraes obtuvieron, a través de la discusión
340	acta convenio, prebendas que imposible de que se
341	otorgarán en universidades extranjeras. Yo recuerdo
342	estando haciendo mi doctorado en España, los profesores
343	allá se escandalizaban cuando yo les decía que uno se
344	jubilaba después de 25 años de servicio. No concebían que un
345	profesor a los cincuenta años si empezara a los 25 años la
346	carrera a los cincuenta años estuviese jubilado, aquello era
347	un exabrupto en España. Los profesores se jubilan, tienen
348	70, 80 o 78 años y todavía están dando clases. No están,
349	no lo jubilan de oficio. Los sueldos eran realmente muy
350	importantes en Venezuela. Los beneficios socioeconómicos
351	extraordinario, pero producto de la renta petrolera. Todo
352	eso se acabó. Todo eso se acabó. En Venezuela los
353	profesores extranjeros venían a dar clase, no solamente por
354	los sueldos y porque estaban huyendo de la dictadura.
355	Muchos intelectuales vinieron a Venezuela exilados y
356	consiguieron en la universidad una forma de vida tan pero
357	tan, tan, vamos a decirlo, si tan atractiva que una vez en sus
358	países resuelto, los problemas políticos en su país no se
359	fueron, no se regresaron. Aquí tenía una estabilidad
360	económica importante. Entonces la universidad siempre fue
361	el punto de vista de los benefició a sus trabajadores. Muy
362	bien, vamos a decirlo. Sí, con ventajas muy diferenciadas
363	con respecto a otros países, a las universidades de otros
364	países. Entonces, claro, los profesores pedían, exigían cada
365	vez que se firmaban un alta convenio, nuevas prebendas y
366	se les concedía para evitar conflictos laborales. Eso hace
367	que hoy en día sea prácticamente imposible. Cumplimiento
368	el acta convenio.

Nº de Línea	Preguntas	Transcripción de la entrevista al profesor Tulio Ramírez	Categoría de análisis
369		Audio de WhatsApp 12 de 13: Bueno, finalmente yo sí creo	
370		que el reglamento, los reglamentos, no solamente el del	
371		personal docente, todos los reglamentos, cátedras y	
372		departamentos, reglamentos, todos los reglamentos deben	
373		ser revisados, a la luz, de, estamos en una nueva era, sobre	

374 todo estamos en un momento de austeridad que durará por
375 décadas y los reglamentos, tal cual como los tenemos a lo
376 mejor no están ajustados para esa época de las vacas flacas
377 pero también hay que racionalizar los ingresos, creo que la
378 resolución 311 dio, fue una respuesta a una angustia
379 generada por un reglamento que ya no respondía a la
380 situación real de los profesores, hoy en día los profesores,
381 los muchachos recién graduados hacen rápidamente
382 posgrado, casi todos tienen posgrado. De tal manera que
383 no se puede comparar hace 20, 30 40, 50 años donde los
384 profesores concursaban y prácticamente sin título de
385 postgrado comenzaban como instructores con planes de
386 formación, bueno luego en los años 2000 había doctores
387 que concursaban bueno había mucha facilidad para
388 estudiar. Lastimosamente eso se acabó pero hubo mucha
389 facilidad para estudiar casi todos los que concursaban
390 tenían posgrado, maestrías, doctorado y era un
391 contrasentido colocarlos como instructores, claro la
392 posibilidad de ingresar a la universidad siempre fue
393 llamativa y estos profesores aceptaban concursar con esas
394 condiciones pero una vez adentro se ocasiona el deterioro
395 salariales bueno comenzaron a percibir que el
396 desconocimiento de sus credenciales los estaba
397 perjudicando económicamente y todo eso explica con los
398 antecedentes que te comenté, la aparición de la resolución
399 311. Hoy en día, bueno creo que ya no está vigente
400 Audio de WhatsApp 13 de 13:
401 Creo que ya no está vigente. Creo que no hay posibilidades
402 de una nueva, una resolución similar, no hay viabilidad
403 económica para ello. Pero bueno, es un antecedente en la
404 historia institucional, de la cual, por fortuna o no, fuimos de
405 alguna manera protagonista, fuimos los padres de esa
406 criatura que bueno con la satisfacción de que sí resolvió
407 satisfactoriamente mucha de las expectativas de los de los
408 profesores en su momento. Pero qué bueno que ya hoy es
409 simplemente una referencia histórica que lo que deben servir
410 es como como acicate para para una reforma definitiva de
411 los reglamentos relacionados con el personal docente y de
412 investigación. Bueno Clorinda, hasta aquí mi memoria no me
413 da para más detalles. Puedes complementar con entrevistas
414 a otros profesores, entre ellos el Marín, que si bien no estuvo
415 en el si mal no recuerdo, no estuvo en la creación, sí estuvo
416 en la administración, o sea, el yo me comí las madura porque

417	fue el momento de la creación intelectual de ese reglamento
418	compartido con los dirigentes. Él se comió las verde en la
419	administración que con todos los casos, con toda esa
420	casuística extraña que tuvo y la ampliación a la categoría
421	de agregado, el sí participó directamente en eso, entonces
422	te puede dar muchos más detalles que mi memoria hoy en
423	día no me lo sirve? No, no me lo pone en el presente. Han
424	pasado muchos años. Bueno, Clorinda, es toda la ayuda que
425	te puedo dar.

Anexo 8 Infografía. Salarios docentes República del Ecuador

