

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
COMISIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN



**EL ASCENSO EN EL ESCALAFÓN DE LOS PROFESORES DEL INSTITUTO
UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA “DR. FEDERICO RIVERO PALACIO”
Y ALGUNOS FACTORES EXPLICATIVOS.**

*Trabajo de grado para optar al Título de Magíster en Educación
Mención Evaluación de la Educación*

Lic. Luisa Márquez Zambrano
Tutora: Msc. Mariela Ramia

Ciudad Universitaria, enero de 2012

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
COMISIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE EDUCACIÓN

Maestría en Educación
Mención Evaluación de la Educación

**EL ASCENSO EN EL ESCALAFÓN DE LOS PROFESORES DEL INSTITUTO
UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA “DR. FEDERICO RIVERO PALACIO”
Y ALGUNOS FACTORES EXPLICATIVOS.**

Autora:
Lic. Luisa Márquez Zambrano

Trabajo que se presenta para optar al
grado de Magister Scientiarum en
Educación Mención Evaluación de la
Educación

Ciudad Universitaria, enero de 2012

Dedicatória

A Eva y Florencio, mis padres, dos ángeles que me regalaron la vida; por ustedes soy lo que soy, gracias.

A lo mejor que me ha pasado en la vida, Salvador y Víctor; por la felicidad que transpiro con tan solo recordar sus sonrisas.

Y por supuesto a ti Salvador, al mejor compañero, amigo y esposo que me pudo regalar el universo; por la paciencia y el apoyo incondicional.

A mis hermanas de vida: Elena, Rosaura y Toysa; por nuestros sabrosos y particulares intercambios de saberes.

A mi querido y extrañado Groco, porque en su ausencia me di cuenta de lo mucho que aprendí a su lado.

Agradecimientos

- A la Subdirección Académica del Instituto Universitario de Tecnología Región Capital Dr. Federico Rivero Palacio por haber permitido y apoyado la realización de este estudio.
- Al Departamento de Recursos Humanos del IUT-FRP por la colaboración prestada para la obtención de los datos que dieron vida a la investigación.
- Al Profesor Salvador Rivera de la Cátedra de Neurociencias de la Escuela de Psicología de la UCV por su aporte invaluable sobre tema de la motivación.
- A todos los profesores ordinarios del IUT-FRP que colaboraron durante el proceso de recolección de información.
- A la Profesora Mercedes Camperos, por cada conversación en la que le florece esa maravillosa virtud de ser una «Maestra», muchas gracias.

ÍNDICE GENERAL

	Pp
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Resumen	viii
Introducción	1
Capítulo I El Problema	3
1.1 Descripción de la Situación a Estudiar	3
1.2 Objetivos del Estudio	11
General	11
Específicos	12
Capítulo II Marco Teórico	13
2.1 Antecedentes	13
2.2 Bases Teóricas	16
2.2.1 Marco Legal	16
2.2.2 Evaluación en Instituciones de Educación Superior	21
2.2.3 Investigación y Docencia en Educación Superior	26
2.2.4 Motivación	30
Capítulo III Marco Metodológico	39
3.1 Tipo de Investigación	39
3.2 Fuentes de Información	42
3.3 Población	42
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información	44
3.5 Acciones para el Logro de los Objetivos Específicos	45
3.6 Concreción de las Variables a Estudiar	50
3.6 Estándares de Evaluación	54
Capítulo IV Discusión de los Resultados	56
4.1 Resultados Logrados con el Objetivo Nro. 1	56
4.2 Resultados Logrados con el Objetivo Nro. 2	64
4.3 Resultados Logrados con el Objetivo Nro. 3	66
4.4 Resultados Logrados con el Objetivo Nro. 4	78
Conclusiones	82
Referencias Bibliográficas	84
Anexos	89

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

	Pp
TABLA 1. Distribución por Categorías de los Profesores Ordinarios del IUT-FRP a mayo de 2010.	8
TABLA 2. Distribución por Categorías de los Profesores Ordinarios del IUT-FRP al año 2003.	9
TABLA 3. Número de Profesores Ordinarios Adscritos a Cada Departamento Académico del IUT-FRP.	43
TABLA 4. Operacionalización de las Variables.	51
TABLA 5. Estándar de Evaluación para Valorar la Magnitud del Retraso en el Ascenso en el Escalafón de los Profesores Ordinarios del IUT-FRP.	55
TABLA 6. Número de Profesores Ordinarios según su Condición en el Ascenso y su Departamento de Adscripción.	57
TABLA 7. Profesores Ordinarios Organizados por Condición Actual según sus Ascensos en el Escalafón Académico desde su Ingreso por Concurso, Departamento de Adscripción y Categoría Académica.	58
TABLA 8. Número de Profesores Ordinarios Ubicados en cada Categoría Académica desde su Fecha de Ingreso por Concurso de Oposición. Situación Real e Ideal.	59
TABLA 9. Número de profesores que Ingresaron en las Categorías Académicas Permitidas.	60
TABLA 10. Número de Profesores en Condición de Retraso desde su Ingreso por Concurso de Oposición.	61
TABLA 11. Número de Profesores en Condición de Retraso desde su Último Ascenso en el Escalafón Académico.	62
TABLA 12. Dedicación Horaria y Departamento de Adscripción de los Profesores Ordinarios al Día en sus Ascensos en el Escalafón.	65
TABLA 13. Dedicación Horaria y Departamento de Adscripción de los Profesores Ordinarios Retardados en sus Ascensos en el Escalafón.	65
TABLA 14. Distribución de Frecuencias en cuanto a Características Demográficas y Académico-Profesionales de los Profesores al Día y con Retraso en los Ascensos en el Escalafón.	67

TABLA15. Tabla Comparativa de las Características Demográficas y Académico-profesionales en los Profesores Ordinarios del IUT-FRP Al Día y Con Retraso en sus Ascensos en el Escalafón.	68
TABLA 16. Categorización de las Opiniones de los Profesores Ordinarios sobre la Importancia, Beneficios y Factores que Favorecen o Desfavorecen en el Cumplimiento de los Ascensos Profesionales Obedeciendo al tipo de Motivación Subyacente (Intrínseca o Extrínseca)	70
TABLA 17. Categorización de las Causas del Retraso en el Ascenso Manifestadas por los profesores en Dicha Condición.	77
TABLA 18. Factores Institucionales que Favorecerían el Logro de los Ascensos en el Escalafón según la Opinión de los Profesores Ordinarios Encuestados.	78
GRÁFICO 1. Número de Profesores Ordinarios Ubicados en cada Categoría Académica desde su Fecha de Ingreso por Concurso de Oposición. Situación Real e Ideal.	60
GRAFICO 2. Porcentaje de Profesores en Condición de Retraso desde su Ingreso por Concurso de Oposición.	61
GRAFICO 3. Porcentaje de Profesores en Condición de Retraso desde su Último Ascenso en el Escalafón Académico.	63
GRAFICO 4. Dedicación Horaria de los Profesores Ordinarios al Día y con Retardo en sus Ascensos en el Escalafón	64
GRAFICO 5. Porcentajes de Respuestas sobre la Significación de los Ascensos de acuerdo al tipo de Motivación Implícita.	72
GRAFICO 6. Porcentajes de Respuestas sobre la Retribución Económica de los Ascensos de acuerdo al tipo de Motivación Implícita.	73
GRÁFICO 7. Porcentajes de Respuestas sobre Beneficios de los Ascensos de acuerdo al tipo de Motivación Implícita.	74
GRÁFICO 8. Porcentajes de Respuestas sobre Factores Personales que Favorecen el Logro de los Ascensos en el Escalafón, de acuerdo al tipo de Motivación Implícita.	75
GRÁFICO 9. Porcentajes de Respuestas sobre Factores Personales que Desfavorecen el Ascenso en el Escalafón, según el tipo de Motivación Implícita.	76

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**EL ASCENSO EN EL ESCALAFÓN DE LOS PROFESORES DEL INSTITUTO
UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA “DR. FEDERICO RIVERO PALACIO”
Y ALGUNOS FACTORES EXPLICATIVOS.**

Luisa Márquez Zambrano
Enero de 2012

RESUMEN

Los ascensos en el escalafón de los profesores universitarios son el objeto de estudio esta investigación, esta tarea encomendada a los profesionales de la docencia universitaria pretende fortalecer de manera progresiva su desarrollo profesional a través de las exigencias establecidas para tal fin. Este tema ha sido abordado por poco investigadores, quizás porque toca aspectos de la evaluación del desempeño docente que en nuestras instituciones de educación superior todavía no son del todo aceptadas; sin embargo este estudio se propuso evaluar, el cumplimiento del ascenso en el escalafón por parte de los profesores del Instituto Universitario de Tecnología “Dr. Federico Rivero Palacio” (IUT-FRP) a la luz de la normativa legal vigente, a fin de determinar algunos factores explicativos acerca de la situación de los ascensos en dicha institución. Para alcanzar esta meta se recolectó información sobre cada uno de los profesores ordinarios que conforman la plantilla docente del instituto, a objetode determinar la cantidad de profesores que se encuentran al día en sus ascensos, además de la magnitud de los retardos existentes desde la fecha de ingreso por concurso y desde la fecha de presentación del último ascenso. Una vez conocida esta situación se dividió la población en dos grupos: profesores al día y retrasados en el ascenso para recabar información concerniente a sus características demográficas, académico-profesionales y de la personalidad (motivación) a través de un cuestionario mixto. Los resultados arrojaron que la mayoría de los profesores del IUT-FRP están retardados en sus ascensos, pero en unos niveles que todavía les permiten alcanzar el último rango académico antes de su jubilación. En cuanto a los factores explicativos de la situación del retardo se concluyó que las variables dedicación y Departamento de adscripción no son de peso en el cumplimiento puntual de los ascenso, y que la variable con mayor influencia sobre el objeto de estudio es la motivación, puesto que los profesores que han logrado eficientemente sus ascensos manifiestan encontrarse motivados de manera intrínseca, lo que significa valorar los ascensos por los logros personales internos que obtienen al alcanzarlos, por encima de reforzadores externos como beneficios económicos, reconocimiento social, etc. No obstante, a partir de los resultados obtenidos, se proponen algunas medidas institucionales que podrían ayudar a incentivar el logro de los ascensos de manera puntual

Palabras Claves: Ascensos en el escalafón, características de los profesores ordinarios, motivación.

INTRODUCCIÓN

Los profesores junto con sus estudiantes son la vida de una institución educativa, sin embargo, son los profesores quienes tienen responsabilidad de planificar actividades que permitan a los estudiante alcanzar los aprendizajes exigidos en cada plan de estudios, convirtiéndose en los responsables de la formación cabal de las generaciones de relevo; para lograr esta tarea tienen asignadas, a parte de la docencia, funciones de investigación y extensión, a través de las cuales deben generar nuevos conocimientos para ser ofrecidos a los futuros profesionales y estar en permanentes procesos de actualización. Uno de los mecanismos que obliga a la actualización constante de la planta profesoral de cada universidad venezolana son los ascensos en el escalafón, categorías que indican el crecimiento y desarrollo profesional de cada profesor, de acuerdo al alcance de unos méritos académicos y de su desempeño en procesos de investigación.

Los ascensos dentro de las instituciones de educación superior son exclusivos para los profesores ordinarios, como se les llama a los profesores que han ganado concurso de oposición, esos ascensos abarcan cinco jerarquías reguladas por la normativa legal, cada una con una serie de exigencias particulares en cuanto a lo académico-profesional y con unos tiempo establecidos de permanencia en cada una de ellas. Sin embargo, la multiplicidad de actividades que realizan los profesores ha logrado que muchos de éstos incumplan con lo estipulado en la Ley.

El Instituto Universitario de Tecnología-Región Capital “Dr. Federico Rivero Palacio” con 40 años de funcionamiento pareciera no escapar de esta situación. Este instituto cuenta actualmente con una planta profesoral de 174 docentes, de los cuales tan solo 16 han escalado a la máxima categoría del escalafón. Por estas circunstancias se efectuó esta investigación evaluativa, que determinó el cumplimiento de los ascensos en el escalafón, de acuerdo a la normativa legal establecida, para tener una aproximación a la realidad del instituto en cuanto a su eficiencia, y para establecer algunos factores explicativos de ésta realidad.

Lo fundamental del estudio fue la caracterización de la población, ya que, a pesar de haber experiencias análogas en el tema, de las estudiadas, ninguna se propuso

acercarse a los profesores para conocer los factores que favorecen o desfavorecen el logro de esta importante responsabilidad; convirtiéndose este elemento en uno de los aportes fundamentales del estudio, además de las sugerencias generadas, las cuales orientarán a la junta directiva de la institución para crear mecanismos de promoción de los ascensos en el escalafón en los profesores que conforman su planta docente.

El trabajo está compuesto por cuatro capítulos, el primero de ellos describe la situación objeto de estudio y presentan los objetivos alcanzados. El capítulo número dos presenta los antecedentes y las bases teóricas del estudio, le sigue el tercer capítulo en el que se expone la metodología seguida para alcanzar los objetivos planteados. El cuarto y último capítulo se ocupó de generar algunas sugerencias que permitan favorecer y promover los ascensos en el escalafón en el Instituto Universitario de Tecnología Dr. Federico Rivero Palacio.

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

1.1 Descripción de la Situación a Estudiar

Evaluar la calidad de la educación es un tema que en los últimos años ha preocupado al sector universitario. Los principales motivos que iniciaron el interés por investigar y analizar esta problemática son variadas, Tejedor (1997) indica que el elevado nivel de competitividad económica al que debe responder la educación superior, el mayor grado de preparación exigido a los egresados en el mercado laboral, la necesidad de justificar el elevado gasto público en educación y la necesidad de mejorar en general la institución universitaria en todos sus aspectos, son algunos de los factores que promovieron la preocupación por evaluar la calidad de la Educación Superior.

Razones similares plantea Cortazar (2002) quien incorpora la necesidad de generar una cultura de evaluación en las universidades que permita a miembros de las comunidades educativas tomar conciencia de la importancia de una revisión sistemática de los procesos que dentro de cada institución se llevan a cabo con la intención superar debilidades y mantener las fortalezas. Estos planteamientos justifican el por qué cada vez son más notorios los esfuerzos que hacen algunos gobiernos por planificar y evaluar la calidad de los servicios educacionales que ofrecen, convirtiendo la búsqueda de calidad en una labor indiscutible.

Venezuela promovió la creación de un Sistema de Evaluación y Acreditación (SEA) a través del Consejo Nacional de Universidades (CNU) y la Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU), con la intención de establecer algunos estándares de calidad que reunieran los criterios de académicos nacionales con los criterios establecidos por las diversas organizaciones internacionales de educación. Dichos estándares deberían ofrecer una plataforma a aquellas instituciones de Educación Superior (que en Venezuela agrupa a: Universidades, Institutos Tecnológicos y Colegios Universitarios) que deseen iniciar procesos de autoevaluación, evaluación externa y acreditación de la calidad.

Pese a los intentos por buscar vías para generar la calidad en educación, el vocablo calidad no ha ganado una definición única dentro de la literatura; por el contrario, cada investigación sobre calidad de la educación interpreta ésta categoría desde distintas perspectivas, las razones, su carácter multidimensional y de relatividad, ambos convierten a la calidad en un término difícil de aplicar a la educación, pues su definición depende de quién es el sujeto que efectúa la demanda y desde dónde la formula (UNESCO-OREALC, 1994) De manera que se pueden encontrar múltiples definiciones, las que a su vez admiten incorporar una gran variedad de dimensiones al concepto de calidad de la educación; particularmente Venezuela a través del SEA, planteó tres dimensiones susceptibles de evaluación para el aseguramiento de la calidad y el reconocimiento de la excelencia, éstas son: Pertinencia, eficiencia y eficacia.

La pertinencia es definida como “la congruencia entre las necesidades externas e internas del contexto en el que se inscribe la institución, programa o proyecto de ES que se está evaluando.” (Villarroel, 2005, p. 84) La eficacia es el componente de la calidad relacionado con los logros institucionales en cuanto a investigación, extensión y formación. La última, y más destacada para fines de esta investigación, es la **eficiencia** definida por Villarroel (2005) como la relación entre lo correcto y el funcionamiento adecuado de la organización educativa, que el mismo autor parafrasea como «hacer lo correcto correctamente».

De este modo, aquellas instituciones que se motivan a iniciar procesos de evaluación institucional, actividad que en nuestro país ha cobrado la relevancia que merece porque es el mecanismo más efectivo para que una organización educativa se acerque a los niveles de calidad que ofrece. Por consiguiente es deseable revisar su accionar universitario en éstas tres dimensiones (pertinencia, eficiencia, eficacia) lo cual es aplicable en cualquiera de los diferentes ámbitos educativos: Aprendizajes, curriculum, programas y docentes.

Por lo general, el propósito de las evaluaciones institucionales es el mejoramiento, que permite asegurar, como lo denomina Villarroel (2005), niveles básicos de calidad; entendiendo por calidad “la adecuación del Ser y Quehacer de la educación superior a su Deber Ser” (UNESCO, citado por Villarroel, 2004, p. 268) No obstante, la decisión de realizar una evaluación institucional puede tomarse desde dentro o desde fuera de la

institución, y dependiendo del origen de la iniciativa se denominan evaluaciones internas o externas. Las evaluaciones internas, y hasta ahora las más efectivas porque involucran y comprometen a los protagonistas en el proceso, permiten obtener información válida y confiable para planificar procesos de cambio y transformación que permitan materializar mejoras.

Estos procesos internos de evaluación pueden ser de autoevaluación o de autorregulación. La autorregulación consiste en una evaluación sistemática y permanente que realiza la misma institución sin la inherencia de pares externos pero siguiendo un esquema evaluativo ajeno al centro. La autoevaluación es un proceso más independiente, puede ser llevado a cabo por cualquier instancia de la institución educativa, “cuando quiera, como quiera y con el propósito de juzgar su desempeño e inventariar sus fortalezas y debilidades con miras a asegurar o mejorar su calidad.” (Villarreal, 2004, p. 270)

De tal manera que si la evaluación es una garantía de calidad (Casanova, 1991) y la calidad educativa se convierte cada día, y con mayor énfasis, en una exigencia a nivel global, es importante que todas las instituciones de Educación Superior se incorporen de una u otra forma en esta oleada. En este sentido este estudio se presentó como un esfuerzo por sembrar la semilla de la evaluación de la calidad dentro del Instituto Universitario de Tecnología “Dr. Federico Rivero Palacio” aproximándose a un proceso de autoevaluación de la eficiencia en el ámbito del desempeño docente abordado a través de la variable cumplimiento de los ascensos en el escalafón. En otras palabras, se buscó verificar el nivel de eficiencia que tienen los docentes ordinarios en el cumplimiento de su ascenso en el escalafón.

Los ascensos del personal docente y de investigación dentro de los institutos y colegios universitarios del país están restringidos para los miembros ordinarios. Se consideran miembros ordinarios aquellos profesores o auxiliares docentes que ingresan luego de haber ganado el concurso de oposición, que consiste en una evaluación de credenciales y la realización de pruebas de conocimiento y de aptitud pedagógica. Una vez incorporados dentro del personal docente ordinario, y de acuerdo a la puntuación obtenida en la evaluación de credenciales, los postulados al cargo de profesor podrán ser clasificados en una de las siguientes categorías: “instructor o asistente” (Art. 4

Reglamento de Concursos de Oposición para los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales)¹. Ello no impedirá que más adelante los profesores avancen por medio de ascensos al resto de los escalafones académicos.

La puntuación exigida a los profesores ordinarios para ser clasificados o ascender en los escalafones está establecida en el Artículo 35 del Reglamento del Personal Docente y de Investigación de los Institutos y Colegios Universitarios:

- “3 puntos para ascender de instructor a asistente
- 9 puntos para ascender de asistente a agregado
- 15 puntos para ascender de agregado a asociado
- 21 puntos² para ascender de asociado a titular.”

Esto significa que el tránsito por las diferentes categorías del escalafón exige al profesor una acumulación de méritos a los que se les otorga puntos por educación, por experiencia profesional y por trabajos científicos y académicos (Gaceta Oficial N° 37.557). A éstos puntuaciones se le suma la elaboración de trabajos especiales de ascenso, de los que se espera el profesor produzca un estudio original que permita “calificarlo como cultural o científicamente valioso” (Art. 41, Reglamento del Personal Docente y de Investigación de los Institutos y Colegios Universitarios) que debe ser presentado en los intervalos de tiempo normados para cada categoría del escalafón.

Los períodos de permanencia en cada categoría están establecidos en la Ley de Universidades y ratificados en el art. 39 del Reglamento de los Institutos y Colegios Universitarios. Por consiguiente, para ascender a *profesor asistente* se debe haber ejercido como instructor por lo menos durante **dos años**, el ascenso a *profesor agregado* debe haber sido asistente durante **cuatro años**, una vez cumplido este período de tiempo y los requisitos exigidos pasarán a ser profesores agregados. Permanecerán dentro de

¹ Según el artículo 22 del Reglamento del Personal Docentes y de Investigación de los Institutos y Colegios Universitarios con vigencia hasta septiembre de 2002 los profesores también podían ingresar en la categoría de agregado.

² El artículo 35 del Reglamento del Personal Docente y de Investigación publicado en Gaceta Oficial N° 30.316 discrepa, en relación al puntaje, con el baremo establecido en el Artículo 20 del Reglamento de Concursos publicado en la Gaceta Oficial 37.557 que otorga un máximo de 20 puntos en la evaluación de credenciales, por ello a todos los docentes, indiferentemente de la fecha de ingreso, que opten por el ascenso se les calcula la puntuación de méritos a través del baremo establecido en el art. 51 del Reglamento del Personal Docente y de Investigación, de fecha 29/01/1974, debido a que sólo este sistema de puntos permite acumular los 21 puntos establecidos en la normativa.

esta categoría por **cuatro años** para optar a *profesor asociado*, y una vez ejercidos los **cinco años** de servicios en este escalafón optarán por la categoría de *profesor titular*.

A estos períodos se les debe sumar un año de prueba que deben laborar todos los ganadores de los concursos de oposición, y una vez transcurrido ese tiempo es cuando el profesor inicia su permanencia en la categoría respectiva. De manera que, de acuerdo a lo expuesto, el lapso de tiempo para alcanzar el ascenso de instructor a titular sería de 16 años; sin embargo, la carencia de normas y leyes que penalicen el incumplimiento de esta normativa inclina la balanza del hacer hacia el retraso y peor aún al estancamiento dentro de una determinada categoría académica.

Algunos estudios realizados en instituciones venezolanas de educación superior respaldan el planteamiento anterior. Las razones parecieran muy variadas, autores como Villarroel (1988) y Camperos (2005) consideran que unas posibles razones son el desconocimiento de los profesores universitarios de sus funciones, el recargo de responsabilidades administrativas y en especial, el temor a los jurados de los trabajos de ascenso. Otros como Ochoa (1996), Rivas (1996) y Torres y Torres (1998) atribuyen dicha situación a la prominente inclinación del desempeño profesional de los profesores a la docencia, desfavoreciendo las funciones de investigación y extensión. Otra elucidación expuesta por Torres y Torres (1998) es el ejercicio profesional libre y la realización de estudios de postgrado, actividades que absorben gran cantidad de tiempo e impiden concentrarse en las exigencias de los ascensos. El desconocimiento de cuál era la situación real de los profesores en su ascenso en el Instituto Universitario de Tecnología-Región Capital “Dr. Federico Rivero Palacio” (IUT-FRP en lo sucesivo), generó el interés por precisar si en esta institución hay o no un normal avance de los profesores por el escalafón.

El IUT-FRP fue el primer Instituto Universitario de Tecnología creado en Venezuela; fundado en 1971, se creó siguiendo el modelo francés de formación en carreras cortas. Actualmente se encuentra ubicado en el kilómetro 8 de la Carretera Panamericana del estado Miranda. Este instituto en sus 40 años de servicio a la comunidad ha brindado a sus estudiantes una propuesta curricular de carácter técnico con ocho (8) planes de formación como Técnico Superior Universitario (TSU) en las áreas de: Administración, química, procesos químicos, tecnología de los materiales, informática,

mecánica, construcciones civiles y electricidad; además de varias ofertas en estudios de postgrado. Posee una planta profesoral de 184 docentes ordinarios, cuya distribución se muestra en la siguiente tabla:

TABLA 1
Distribución por Categorías de los Profesores Ordinarios
del IUT-FRP a mayo de 2010

<i>Categoría</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa en %</i>
Instructor	0	0
Asistente	81	44
Agregado	71	38
Asociado	16	9
Titular	16	9
TOTAL	184	100

Fuente: Departamento de Recursos Humanos del IUT-FRP

La Tabla 1 pareciera dar indicios de que el IUT-FRP no ha escapado de la de realidad en la mayoría de las instituciones de educación superior venezolanas en cuanto ascensos en el escalafón, presentando el porcentaje más elevado de profesores en la categoría de asistente, y el más bajo en la categoría de titular, a la que ni siquiera sumándole el porcentaje de profesores en la jerarquía de asociados alcanzan el 20% del total de los educadores. En virtud de lo que se ha venido planteando es relevante apreciar la siguiente tabla que muestra una distribución similar para el año 2003:

TABLA 2**Distribución por Categorías de los Profesores Ordinarios del IUT-FRP al año 2003**

<i>Categoría</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>	<i>Frecuencia Relativa en %</i>
Instructor	32	15,1
Asistente	79	37,3
Agregado	68	32,1
Asociado	17	8
Titular	16	7,5
TOTAL	212	100

Fuente: Estadísticas OPSU año 2003

Es notorio que ambas tablas muestran que el grueso de los docentes se encuentra en la categoría de asistente, si se considera que durante el período 2003-2010 no se han realizado concursos de oposición para nuevos ingresos al personal ordinario, pareciera que la tendencia al retraso y al estancamiento ya son parte de la cultura académica del IUT-FRP, dando también visos de que muchas de las jubilaciones se dan en profesores también estancados en el ascenso, ubicados en los primeros niveles del escalafón. Esta panorámica manifiesta altos niveles de retraso en el cumplimiento de los ascensos; siendo así, cabría preguntar: ¿Cuántos de los profesores están retardados en el ascenso para el año 2010? ¿En cuál de las jerarquías del escalafón universitario hay mayor cantidad de profesores retardados en el ascenso? ¿Cuántos profesores deberían tener actualmente el IUT-FRP en cada categoría? ¿En cuál o en cuáles departamentos académicos hay mayor cantidad de profesores con retraso? ¿Cuáles son las características de los profesores que se encuentran al día con su ascenso? ¿Cuáles son las características de los profesores que se encuentran retrasados con su ascenso?

La situación del retraso podría justificarse por factores de índole personal que interfieran o desfavorezcan el logro de los ascensos, pero también por la cantidad de requisitos académicos y profesionales requeridos para acumular el puntaje que permite a los docentes optar a las diferentes jerarquías, por las dificultades que implica elaborar una investigación que pueda ser aceptada como trabajo de ascenso, e inclusive por el temor a los criterios de evaluación que emplearán los colegas que fungirán de jurados en la discusión del trabajo de ascenso. Si aunado a ello, se considera la ausencia de sanciones por el incumplimiento de la norma; el factor motivacional entra a jugar un papel

determinante en el cumplimiento del ascenso, dejando de ser una obligación profesional para convertirse en un evento voluntario, una decisión personal promovida por la pasión por la investigación, por el prestigio profesional que trae ascender en el escalafón o por el beneficio económico que genera.

De allí la importancia de evaluar el cumplimiento del ascenso en el escalafón de los profesores del IUT-FRP, usando como referente el marco legal que norma la prosecución por las categorías académicas de los profesores de institutos y colegios universitarios, para acercarse a los docentes con y sin retraso a fin de conocer algunas de sus características y comprender el por qué la situación actual de los ascensos en el mencionado instituto.

La realización de este estudio cobra especial importancia en los actuales momentos; por una parte porque el IUT-FRP, como el resto de las instituciones de educación superior, debe dar respuesta a la demanda global de calidad, petición que alcanza hoy todos los campos de la actividad humana, y que al parecer no es una moda pasajera sino una necesidad que obligará a las instituciones de educación universitaria nacionales a garantizar, además de la inclusión y la equidad, un servicio educativo de calidad, y siendo evidente que el desarrollo académico de los profesores es un indicador de eficiencia, este estudio favorece a la toma de decisiones pertinentes para avanzar en el ámbito del desempeño profesional docente.

La segunda razón que justifica esta investigación es la actual transformación del IUT-FRP a Universidad Politécnica, cambio que implementa una nueva estructura curricular, en la que se propone un cambio en el desempeño docente, promoviendo la facilitación y el acompañamiento pedagógico con el objetivo de que los estudiantes alcancen sus aprendizajes a través de la investigación. Para alcanzar este cometido todos los planes de formación (Carreras profesionales) poseen la unidad curricular proyecto, en la que todos los estudiantes deberán emprender, durante cada año académico, un proceso de investigación acción para ayudar a solucionar problemas sociales a través de los conocimientos adquiridos a lo largo de su formación profesional.

La investigación es el punto medular del proceso de transformación, y estando en manos de los profesores su promoción y desarrollo desde el inicio de cada carrera, se

hace imperiosa la necesidad de que todos los docentes ejerzan su rol de investigador, de lo contrario facilitan el logro de aprendizajes caducos o pocos actualizados y dificulta el desarrollo en sus estudiantes de la pericia necesaria para generar nuevos conocimientos, lo que a su vez entorpecerá el proceso de implementación de la nueva estructura curricular.

Aunado al planteamiento anterior, no sería prestigioso que una institución con 40 años de servicio, futura universidad, mantenga la mayoría de sus profesores en los escalafones más bajos del ascenso profesional. Resulta evidente que la docencia es un servicio, y no es igual la calidad del servicio ofrecido por un profesor que investiga, publica y se actualiza, a las orientaciones que puede ofrecer aquellos profesores que han permanecido estancados en su formación y desarrollo profesional. “La existencia de un cuerpo idóneo y altamente motivado es crucial para la calidad de los establecimientos de educación superior.” (Banco Mundial citado por Villarroel, 2005, p. 36)

De acuerdo a esto, es importante para la Subdirección Académica, departamento encargado garantizar que se brinde un servicio educativo de calidad y de velar por el desarrollo académico y profesional del personal docente, tener una panorámica reciente de la situación de los ascensos en el escalafón, considerando que éstos son un importante indicador de eficiencia en la educación superior. Aunado al conocimiento de la situación de los ascensos, esta dependencia contará con la descripción de algunos factores que han favorecido o interferido el desarrollo académico, información relevante que se convertirá en insumos válidos para que la institución pueda generar políticas con miras a la promoción en el avance del escalafón académico de sus profesores.

1.2. Objetivos del Estudio

1.2.1. General

Evaluar el cumplimiento del ascenso en el escalafón de los profesores del Instituto Universitario de Tecnología-Región Capital “Dr. Federico Rivero Palacio” a la luz de la normativa legal vigente, así como de determinar algunos factores que expliquen la situación actual de los ascensos en el mencionado instituto.

1.2.2. Específicos

1. Determinar el número de profesores ordinarios por departamento del IUT-FRP que han ascendido, de acuerdo a lo exigido en la normativa legal y los que no, para establecer la magnitud de la situación de retraso por cantidad de años y la cantidad de profesores que deberían estar en cada categoría, según la fecha de su concurso.
2. Establecer algunas relaciones entre la situación del cumplimiento del ascenso en el escalafón de los profesores del IUT-FRP con el departamento al que están adscritos y con el tiempo de dedicación.
3. Caracterizar los profesores ordinarios del IUT-FRP con y sin retraso en el ascenso en el escalafón para determinar algunos factores que contribuyan a explicar la situación del cumplimiento o incumplimiento del ascenso.
4. Generar sugerencias que permitan a la institución implementar acciones que favorezcan el ascenso en el escalafón de los profesores.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Este capítulo consta de dos importantes referentes teóricos orientadores para éste proceso de investigación evaluativa. Por una parte se exponen una serie de experiencias análogas a la que ocupó el presente trabajo; esta revisión permitió conocer las variables analizadas por otros autores para el estudio del tema. A partir de la revisión de dichas experiencias y la lectura de la literatura especializada se estructuraron unas bases teóricas que sustentaron la metodología empleada y permitieron realizar la evaluación que proponía la investigación.

2.1.- Antecedentes.

La existencia para el año 2005 de 169 instituciones de Educación Superior (CNU, 2007) hacía augurar el hallazgo de múltiples publicaciones sobre el ascenso en el escalafón de los profesores universitarios, tema de relevancia en la coyuntura histórica actual de la Educación Superior en la que la revisión de su calidad aborda el desempeño docente y por tanto su desarrollo profesional. Y probablemente una razón potencial por la que pocos se han decidido estudiar este tema podría ser precisamente su asociación con la evaluación del desempeño docente, y por ende, con evaluación institucional, que aunque pareciera existir disposición de los profesores a estos procesos de valoración, los mismos siguen causando resquemor. Una de las experiencias análogas fue elaborada por Villarroel (1988) quien presentó un trabajo de ascenso titulado *La Productividad Académica del Profesorado* con el que pretendió ofrecer algunas líneas de acción para mejorar la productividad académica de los profesores de la Universidad Central de Venezuela.

Para ello se trazó cuatro objetivos:

- Establecer el grado de productividad académica del profesorado de la Universidad Central de Venezuela en términos de su responsabilidad académica con el escalafón universitario, el volumen y calidad de su trabajo investigativo y su mejoramiento profesional.

- Caracterizar los efectos institucionales del nivel de productividad académica de los profesores de la Universidad Central de Venezuela.
- Destacar y explicar las causas de tal nivel de productividad académica
- Delinear los problemas básicos que deberían resolverse para aumentar la productividad académica de la universidad venezolana.

Una vez alcanzados los objetivos, el autor concluyó que el nivel de productividad del profesorado de la Universidad Central de Venezuela era bastante bajo. Siendo más valedera esta conclusión con los renglones correspondientes al cumplimiento con el escalafón y el volumen de trabajos publicados, variando en lo concerniente a niveles de capacitación académica los que pudo considerar de aceptables. Las causas de esta situación las focalizó en una errada concepción universitaria y una defectuosa política administrativa. Siendo para el autor la primera causa la más tangible, puesto que algunas personas conciben la docencia separada de la investigación.

Por su parte, Ochoa (1996) presentó un trabajo de ascenso sobre la formación y capacitación que recibían los profesores instructores de la Facultad de Odontología de la UCV sobre sus funciones docentes y de investigación. Uno de los objetivos de dicho trabajo era identificar las actividades docentes y/o de investigación que los instructores realizaban en esa Facultad; obteniendo como resultado que muy pocos docentes se dedican a la investigación y que solo se acercaban a esta herramienta por la “necesidad” de presentar trabajos de ascenso. Con los datos obtenidos de la investigación la autora concluye que:

Las Universidades como instituciones docentes, tienen gran responsabilidad, intransferible e ineludible, en este proceso de cambio que se hace inaplazable. A ellas corresponde formar los profesionales de alto nivel, que el país necesita para su “desarrollo y progreso” (p.137)

En el mismo año Rivas (1996) presenta un trabajo informativo sobre el personal académico de la Universidad de los Andes como una contribución para la evaluación institucional. El trabajo expone de forma comparativa, entre otros datos, información sobre la distribución del personal académico por categorías de un quinquenio (1989-1993). Estos datos evidencian que más del 50% de los profesores en ambos años se encontraban en los escalafones más bajos.

La autora explica que para una “institución con más de 210 años de trayectoria la distribución ideal debería ser que la mitad de los profesores se hallaran en las categorías más altas” (Rivas, 1996, p. 212), pero justifica la situación diciendo que esta universidad se dedica predominantemente a la docencia de pregrado y que por ello los resultados están acordes a la función que se cumple en la institución.

Torres y Torres (1998) llevaron a cabo una investigación con la que trataron de explicar a través de un análisis de varianza “la perturbación del funcionamiento del sistema de ascensos de la Universidad de los Andes por la intervención de factores estructurales y de desempeño.” (p.1) Este estudio titulado Ascensos Retrasados: Un fenómeno extendido entre los profesores de una universidad venezolana, dio como resultado que el retraso en el ascenso, cuya situación crítica se encontró en las categorías de agregado y asociado, se debía a:

Los efectos acumulativos del desentrenamiento en actividades de investigación, y, consiguientemente, las mayores dificultades para afrontar la realización de un trabajo de ascenso, el incumplimiento de los requisitos de nivel académico para ascender a la categoría más alta del escalafón y, finalmente, aunque no menos importante, la percepción de ventajas subjetivas de la jubilación en la categoría, relativamente alta, que ocupan en el escalafón. (Torres y Torres, 1998, p. 11)

Camperos (2005) realizó un estudio con el propósito de examinar algunas manifestaciones del desarrollo académico y profesional de los profesores de la Universidad Central de Venezuela. Esta investigación consideró el progreso en el nivel educativo y el avance por el escalafón universitario de los profesores. También ofreció algunas causas explicativas del retraso correlacionando los datos sobre el ascenso de los profesores de una Facultad X con su tiempo de dedicación. Concluye su trabajo proponiendo la creación de programas de inducción para los profesores que ingresan a dicha universidad en los que se les suministre información sobre sus responsabilidades y manifestando la importancia de investigar los factores explicativos del retraso en el ascenso en el escalafón.

Estos antecedentes del tema brindan algunos factores que intervienen en el cumplimiento del ascenso: Desconocimiento de sus funciones y responsabilidades por parte de los profesores, poca dedicación a la función de investigación, temor a los jurados

de los ascensos y desentrenamiento en investigación. Los cuales se abordan en esta investigación en conjunto con otra serie de factores que la autora también considera relevantes, como las características personales de los profesores (Demográficas, económicas y motivacionales) los cuales no fueron estudiados en las experiencias análogas y que para la autora de este trabajo son determinantes dado el libre albedrío que existe en las instituciones de educación superior, y particularmente dentro de los institutos y colegios universitarios, sobre el ascenso en el escalafón.

2.2.- Bases Teóricas.

Los ascensos en el escalafón universitario son el objeto de estudio de esta investigación. Los planteamientos que a continuación se exponen están estrechamente relacionados con el mismo, por ello a continuación se presentan algunos aspectos vinculados que permitieron, desde la visión del estudio, explicar la situación de los ascensos en el Instituto Universitario de Tecnología “Dr. Federico Rivero Palacio”.

2.2.1.- Marco Legal

Los fines, estructura y funcionamiento de la Educación Superior (en adelante ES) están definidos en la Constitución Nacional (1999) y en un conjunto variado de leyes y reglamentos, algunos de ellos: la Ley Orgánica de Educación y su reglamento, la Ley de Universidades, entre otros, que aplican para la mayoría de las instituciones de ES, no obstante, los institutos y colegios universitarios aunque entran dentro de esta clasificación, se rigen por una serie de reglamentos ajustados a su población y a su funcionamiento. Dentro de la normativa que destaca para efectos de esta investigación se encuentran el Reglamento de los Institutos y Colegios Universitarios, el Reglamento del Personal Docente y de Investigación de los Institutos y Colegios Universitarios, el Reglamento de Concursos de Oposición para los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales, y por último, Régimen Complementario para el Ingreso y Ascenso del Personal Docente de los Institutos y Colegios Universitarios.

El Reglamento de los Institutos y Colegios Universitarios es el instrumento legal que establece la organización y el funcionamiento de los mencionados centros; el mismo

en su Capítulo III titulado: Del Personal Docente y de Investigación, expone en el artículo 36 que se considerarán miembros del personal docente y de investigación de los institutos y colegios universitarios a aquellas personas que ejerzan las actividades de “enseñanza, investigación, orientación, planificación, evaluación, extensión, producción y dirección académica o administrativa”. Estos miembros se clasifican en especiales y ordinarios. Los profesores especiales son, de acuerdo al Artículo 21 del Reglamento del Personal Docente y de Investigación de los Institutos y Colegios Universitarios, aquellos docentes que ingresan a la institución “contratados para desempeñar cátedras o trabajos de carácter transitorio, o para ocupar temporalmente un cargo permanente.”

Por su parte, los profesores ordinarios son aquellos que ingresan mediante concurso de oposición (Reglamento de los Institutos y Colegios Universitarios, Artículo 38), los que además pueden clasificarse, de acuerdo a las horas de permanencia en la institución en: Dedicación exclusiva, con 36 horas semanales de servicio que impide la posibilidad de ejercer cualquier otra actividad remunerada. El profesor a tiempo completo que prestará 36 horas de servicio, pero con la posibilidad de laborar en otra institución a tiempo convencional. La dedicación a medio tiempo tiene una carga horaria de 18 horas semanales y por último, los docentes a tiempo convencional tendrán una carga horaria que no exceda las 12 horas semanales.

En cuanto a la ubicación de los docentes en determinada categoría dependerá de los méritos académicos, científicos y profesionales que posea cada postulado al momento del concurso. Las personas que resulten ganadoras ingresarán al personal docente después de cumplir con un período de prueba que no excederá al año; si durante este tiempo el rendimiento y conducta del profesor son satisfactorios, pasarán a formar parte del personal docente ordinario, con carácter permanente en la categoría respectiva.

Hasta el pasado año 2002, los profesores podían ingresar en las tres primeras categorías del escalafón: Instructor, asistente y agregado; sin embargo, el más reciente Reglamento de Concursos de Oposición para los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales, de fecha 20/09/2002 redujo esta posibilidad hasta la categoría de asistente, quedando el escalafón de agregado exclusivamente para aquellos postulantes que posean el grado de doctor al momento del concurso. Los períodos de duración en cada categoría se establecen en el artículo 39 del Reglamento de los Institutos y Colegios

Universitarios, el cual remite a la Ley de Universidades, la que especifica en sus artículos del 94 al 97 los años de servicio a cumplir en cada categoría, las cuales son: Instructor, asistente, agregado, asociado y titular. La Ley de Universidades describe que el profesor asistente debe haber ejercido como instructor por al menos dos años y durará cuatro años en sus funciones para ascender a profesor agregado. Los profesores agregados durarán cuatro años en sus funciones; el profesor asociado ejercerá sus funciones por al menos cinco años para ascender a profesor titular.

El Reglamento de los Institutos y Colegios Universitarios también señala que el personal docente ordinario podrá, al cumplir con los requisitos docentes, científicos y profesionales establecidos en la Ley, optar por el ascenso en el escalafón académico. Para ello los docentes requerirán: La calificación de credenciales y experiencia, el trabajo de ascenso y la calificación de servicio. La calificación de credenciales es el conteo de los puntos obtenidos por el profesor, de acuerdo a su experiencia profesional y sus méritos científicos y académicos. La puntuación exigida en el Artículo 35 del Reglamento del Personal Docente y de Investigación de los Institutos y Colegios Universitarios para el ascenso de una categoría a otra son:

- “3 puntos para ascender de instructor a asistente
- 9 puntos para ascender de asistente a agregado
- 15 puntos para ascender de agregado a asociado
- 21 puntos para ascender de asociado a titular.”

Esta valoración se realiza de acuerdo al sistema de puntos establecido en el Artículo 51 del Reglamento del Personal Docente y de Investigación de los Institutos y Colegios Universitarios. Es importante acotar que el reciente Reglamento de Concursos de Oposición para los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales presenta un baremo para la calificación de la experiencia y los méritos. No obstante, sin embargo éste documento solo permite obtener un máximo de 20 puntos quedando imposibilitado el ascenso a la categoría de Titular que requiere atesorar una calificación de 21 puntos. En consecuencia el último baremo del año 2002 se emplea exclusivamente para la calificación de credenciales de los docentes contratados; y para efectos de ascenso se utiliza el sistema de puntos establecido en el Reglamento del 74. Pese a que ambos baremos evalúan las mismas categorías: Educación formal, Experiencia profesional por

años y Otros méritos, éste último incluye la producción científica, la producción y publicación de libros y artículos, menciones honoríficas, entre otras distinciones.

A la calificación de credenciales se le suma el acta de la Calificación de Servicio, exigida a los Institutos y Colegios Universitarios dependientes del Ministerio del Poder Popular para la educación Universitaria (MPPEU). Dicha Calificación es una propuesta de evaluación de desempeño que revisa de forma general la labor realizada por los docentes; algunos de los aspectos evaluados son el cumplimiento de la asistencia, cumplimiento con las actividades administrativas (asistencia a reuniones obligatorias, asistencia a consejos de sesión, etc) y académicas (planificación de las sesiones de clase, evaluación, elaboración de material didáctico, etc.) Además, se deben considerar las opiniones de los estudiantes y de los compañeros de trabajo.

Esta exigencia entró en vigencia el 5 de marzo de 1985, a través de la Gaceta Oficial 251.663, que presenta el Régimen Complementario para el Ingreso y Ascenso del Personal Docente de los Institutos y Colegios Universitarios. Para su cumplimiento el MPPEU emitió un documento contentivo con los indicadores que deben considerarse en la realización del informe, el cual queda a cargo del jefe del departamento al que está adscrito el profesor que opta por el ascenso.

Aunado a la calificación de credenciales y la calificación de servicio se establece la presentación de un trabajo de ascenso que “deberá ser original y novedoso, inédito o publicado durante el tiempo en que el docente permaneció en el escalafón anterior al que aspira ascender” (Art. 41 Reglamento de los Institutos y Colegios Universitarios) Este trabajo será sometido a la consideración de una comisión evaluadora y presentado ante un jurado en discusión pública. En este sentido, el MPPEU, en concordancia con los artículos 40, 41 y 42 del Reglamento del Personal Docente y de Investigación de los Institutos y Colegios Universitarios, y los artículos 39 y 40 del Régimen Complementario para el Ingreso y Ascenso del Personal Docente y de Investigación de los Institutos y Colegios Universitarios, plantea que todos los trabajos de ascenso, indiferentemente de su naturaleza (Tesis, trabajos experimentales, monografías o tratados teóricos fundamentados en investigación documental, etc) deben ser evaluados, según las categorías de: Originalidad, novedad e individualidad.

La *originalidad* se refiere a un trabajo “producido directamente por el autor... sin haber sido publicado o divulgados con anterioridad al último ascenso del interesado, ni tampoco los que hubieren sido admitidos o rechazados a efectos de ascensos en otra oportunidad.” (Cláusula 51, MPPES, 18/05/99). La exigencia de *novedad* corresponde a la actualidad del trabajo, el mismo debe tener relevancia y pertinencia social, “esta condición no puede jamás percibirse como un detalle de estilo sino como un componente esencial de las herramientas analíticas y del contexto histórico-social a considerarse en los contenidos sustantivos de cada campo teórico plasmados en la obra a presentarse como trabajo de ascenso.” (Cláusula 51, MPPES, 18/05/99). En lo que atañe a la *individualidad*, la misma Cláusula 51 especifica que el estudio debe ser realizado por iniciativa propia o como aporte personal a un proyecto de realización colectiva, en que la propiedad intelectual de cada autor esté claramente definida.

Otro factor resaltante con respecto a los trabajos de ascensos, es que los docentes que con el tiempo cumplido para el ascenso, estén presentando un trabajo de investigación en estudios de postgrado, podrán introducir el mismo como trabajo de ascenso acompañando la tesis con una copia del veredicto de calificación del jurado. Esta opción, permite que los profesores solamente presenten públicamente el estudio, evitando la valoración del comité evaluador institucional debido a que se asume la revisión de los jurados del postgrado. De acuerdo a la Cláusula 51 del MPPES del 18/05/1999 los trabajos de postgrado que pueden ser dictaminados como trabajo de ascensos para ascender a las categorías de Asociado y Titular son las tesis de Maestría y Doctorado respectivamente.

Una vez que el profesor haya presentado su trabajo y éste haya sido revisado por el comité evaluador, el Consejo Directivo de la institución deberá enviar, de acuerdo a lo establecido en la Circular Nro. 42, con fecha 11 de abril de 2000, a través de la Subdirección Académica al Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, ente gubernamental al que están adscritos todos los Colegios e Institutos Universitarios del país, un expediente contentivo de los siguientes documentos:

- Copia del acuerdo del Consejo Directivo de la admisión del trabajo de ascenso.
- Resumen curricular de los jurados del trabajo de ascenso.

- Clasificación emitida por la Comisión Clasificadora Central del instituto, donde se indique el puntaje y el tiempo de permanencia en la categoría anterior.
- Acta de evaluación del trabajo de ascenso considerando los aspectos de los criterios a evaluar, acompañada del acta donde se da fe de la defensa pública del trabajo de ascenso.
- Acta de Calificación de Servicio.
- Un ejemplar del trabajo de ascenso.
- Aprobación en primera instancia del trabajo de ascenso por parte del Consejo directivo.
- Constancia emitida por la Oficina de Personal del instituto donde se certifique sobre las situaciones administrativas disfrutadas durante la permanencia en la última categoría académica.
- Relación cronológica de los ascensos que se le han otorgado al aspirante al ascenso, con indicación de los particulares de los mismos.
- Currículum vitae actualizado del aspirante al ascenso.

Una vez recibido estos documentos por el MPPEU, éste órgano corrobora su veracidad en cuanto al cumplimiento de la permanencia de tiempo en la categoría anterior y confirma la evaluación de credenciales, entre otras formalidades para consolidar el proceso de ascenso en el escalafón y realizar los ajustes necesarios para los beneficios económicos que se generan.

2.2.2.- Evaluación en Instituciones de Educación Superior

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y otros organismos dedicados al estudio de los problemas educativos a nivel mundial coinciden en reconocer la importancia de la educación superior en el desarrollo cultural, social y económico de un país. En consecuencia, las IES concientes de su importante rol social se han dado a la tarea de promover cambios favorecedores del logro de su misión, siendo el cambio más significativo y de mayor aceptación internacional el aseguramiento de la calidad (Cortazar, 2002)

Aunado al tema de la calidad, diversos documentos internacionales destacan temas como la pertinencia, la equidad y la internacionalización, lo que evidencia que para muchos investigadores estas manifestaciones están interrelacionadas a pesar de poderse estudiar separadas; sin embargo Villarroel (2005) plantea que cuando se analizan estos factores en la práctica pareciera que la calidad estuviera en un ámbito superior que engloba todas esas manifestaciones, ya que difícilmente se podría hablar de una educación de calidad que no fuera pertinente, y a su vez equitativa, eficiente y eficaz.

Venezuela establece en el art 103 de su Constitución Nacional el derecho que tienen todos sus ciudadanos a recibir una educación integral *de calidad*. Este mandato constitucional, corroborado para la Educación Superior en el Art 33 de la Ley Orgánica de Educación, originó que en los primeros años del presente siglo los entes gubernamentales encargados del ámbito educativo promovieran la creación de mecanismos que garantizaran la disposición. En lo que respecta a la Educación Superior, la Oficina de Planificación del Sector Universitario, promovió la creación del Sistema de Evaluación y Acreditación, SEA, cuyos propósitos eran el aseguramiento de la calidad y el reconocimiento y certificación de niveles de excelencia en todas las instituciones de educación superior venezolanas (universidades, institutos tecnológicos y colegios universitarios) en los niveles de pre y postgrado. Ahora bien, para poder discutir sobre el tema de la calidad de la educación superior es necesario precisar su definición.

Calidad es un término muy complejo, Canton, Valle y Árias (2008) lo califican como subjetivo y polisémico, debido a la pluralidad de significados que puede acoger. Un planteamiento similar lo expone Cortazar (2002), quien emplea el término “multidimensionalidad” para caracterizar la calidad, por cuanto alude a una cantidad de elementos y factores que intervienen y ejercen una variabilidad en el mismo. Y definitivamente lo polisémico y multidimensional de la palabra ha logrado que hoy, después de muchas investigaciones sobre el tema, los teóricos no hayan acordado en una definición en común, de aceptación universal.

Es probable que las diversas concepciones de calidad hayan dificultado la adopción de una única definición, puesto que hay una relación directa entre la concepción de calidad educativa que se asuma y la definición que de ésta es establezca; Harvey y Green citados por De la Orden (1997) describen cinco concepciones diferentes de calidad:

- Calidad como fenómeno excepcional.
- Calidad como perfección o coherencia.
- Calidad como ajuste a un propósito.
- Calidad como relación valor-costo.
- Calidad como transformación (cambio cualitativo). (p. 4)

Para fines de esta investigación se asume la calidad como transformación por su vinculación con la idea de perfeccionamiento continuo, su carácter formativo y su visión de evaluación de los procesos. Esto quiere decir que la calidad educativa es un constructo inagotable, como el infinito de las matemáticas, lo que significa que en una institución siempre habrá procesos susceptibles de mejoramiento. Este planteamiento es lo que Cortázar (2002) propone como la generación de una cultura de calidad en la que constantemente se dé:

La revisión de los procesos y acciones para su análisis y mejora subsiguiente, con una orientación centrada en la búsqueda de una transformación permanente que permita a la institución responder de una forma más adecuada a las presiones del entorno (p.39).

En este sentido, la presente investigación evaluativa concibe la calidad educativa como un continuo de puntos que representan combinaciones de funcionalidad, eficacia y eficiencia, cuya esencia se encuentra, no en los resultados, sino en la congruencia de los procesos con los resultados (De la Orden, 1997) En esta concepción de calidad destaca su carácter eminentemente evaluativo, puesto que sólo un proceso de valoración sistemática permitirá la obtención de información válida y pertinente para decidir cuáles procesos deben ser sometidos a revisión y cambio. Mora citado por De Miguel (1994) plantea que:

La evaluación institucional constituye la herramienta idónea que, al someter a las organizaciones a un proceso de autorrevisión, posibilita que éstas se autotransformen en la dirección que ellas mismas determinen. Cuando esta estrategia se orienta hacia el desarrollo de la propia organización (DO), la evaluación institucional constituye el medio a través del que vamos a incidir en tal desarrollo. (p. 22)

Siendo entonces la evaluación institucional el mecanismo más efectivo que tienen a su alcance las instituciones de educación superior para valorar el servicio que prestan y así trabajar en búsqueda de la calidad, es necesario definir y delimitar las dimensiones que componen esa Calidad. Particularmente Venezuela, a través del SEA, concibe la calidad como “la adecuación de los resultados y el funcionamiento de la educación superior con su misión”. (Villarroel, 2005, p. 82) De esta definición, que es el esbozo de otra presentada por la UNESCO en el Seminario de Educación Superior en el Siglo XXI: Visión de América Latina y el Caribe (Habana, 1996), se desprenden tres grandes categorías que permiten el análisis de la calidad para su evaluación:

- 1) el “Deber Ser”, establecido en la misión de la institución, identificado con la *pertinencia*.;
- 2) el “Quehacer” referido al funcionamiento de la institución, asociado a la *eficiencia*; y
- 3) el “Ser” expresado en los resultados y logros de la institución, como evidencia de su *eficacia*.

De esta manera, el autor precitado propone tres dimensiones a contemplar para la evaluación de la calidad en instituciones de educación superior: pertinencia, eficiencia y eficacia, caracterizadas de la siguiente manera:

- **Pertinencia:** entendida como la congruencia entre las necesidades expresadas o manifiestas de la sociedad y la oferta educativa que brinda la institución. De esta dimensión se desprenden las siguientes subdimensiones: pertinencia social o externa (correspondencia entre la institución y su entorno) y pertinencia interna (congruencia existente entre la propuesta de formación y la implementación de la misma).
- **Eficiencia:** es descrita por el autor como “hacer lo correcto correctamente” es decir, la correspondencia entre el funcionamiento y el deber ser, lo que implica la minimización de prácticas indeseables; esta dimensión se convierte en la de mayor interés para este estudio puesto que la evaluación realizada se enmarcó dentro de la eficiencia educativa.
- **Eficacia:** es concebida como el logro de las metas y objetivos. Esta dimensión, al igual que la eficiencia, puede ser analizada tanto a lo interno de la institución como a lo externo (impacto).

Para acercarse con intenciones evaluativas a estas dimensiones, Santos (1998) propone tres caminos:

- Un sendero descendente, la evaluación es una decisión tomada por agentes externos a la institución (responsables políticos, unidades de inspección, entre otros)
- Un sendero ascendente, la promoción de la evaluación se da por iniciativa del mismo centro.
- Un sendero en espiral que combina la iniciativa interna con ayuda de evaluadores externos.

En la actualidad se ha visto la futilidad de las evaluaciones de sendero descendente, también conocidas como externas, debido al rechazo que han generado en los centros donde se han implementado; se perciben como un mecanismo de control, del que en muchos casos ni se llegan a conocer los resultados, y al ser una evaluación impuesta, los centros permanecen de espaldas a ella, perdiendo su validez y confiabilidad (Santos, 1998) siendo entonces las más efectivas las evaluaciones de sendero ascendente o en espiral, porque en ambas la decisión de evaluar nace dentro de la propia institución, y estos procesos también llamados autoevaluación, consisten en la “valoración autónoma ... que puede realizar cualquier instancia o dependencia universitaria... cuando quiera y como quiera y con el propósito de juzgar su desempeño o inventariar sus fortalezas y debilidades con miras a asegurar o mejorar su calidad.” (Villarreal, 2004, p. 270)

Este planteamiento coincide con el expuesto por De miguel (1994) quien define la autoevaluación de centros como una “estrategia de autorreflexión interna que los miembros de una institución educativa llevan a cabo, con el fin de mejorar el desarrollo de su organización y lograr una mayor calidad.” (p. 22) De esta manera la autoevaluación se convierte en una parte fundamental de la evaluación institucional ya que gracias a ella las instituciones comienzan a instrumentar mecanismos de autoconocimiento, que a su vez permitirán generar una cultura evaluativa que sirva de antesala a la autorregulación. En lo que corresponde a este estudio, emprendido por un miembro de la comunidad en la que se llevó a cabo la investigación, se puede afirmar es una autoevaluación de sendero ascendente ya que persigue poner en marcha un proceso de autorreflexión sobre el cumplimiento de la función docente dentro del IUT-FRP.

Sin embargo no se puede dejar de lado que la tarea de labrar un camino hacia la calidad de la educación se inicia en manos de los miembros directivos de cada institución, son ellos quienes deben promover y entusiasmar a su equipo de trabajo,

La dirección ha de intentar que el resto de trabajadores se involucren realmente con la calidad, que aprendan a trabajar formando equipos capaces de detectar errores y proponer soluciones que ellos mismos se encargarán de poner en práctica. Para todo ello, será muy importante la comunicación en todas direcciones, con el fin de generar y compartir el conocimiento necesario. Además, una adecuada formación permite que los miembros de la organización aprendan a trabajar y puedan alcanzar y superar los estándares de calidad fijados, para ir inculcando paulatinamente una cultura de calidad, de forma que se encuentren motivados asumiendo como propios los problemas de la organización a la que pertenecen. (Arias, Cantón y Valle , 2008, pp. 2-3)

De manera que una vez asumido el trabajo dirigido a ofrecer servicios educativos de calidad, se requiere también procesos de evaluación que permitan el perfeccionamiento constante de ese trabajo, con la intención de mejorar los procesos educativos, incrementar los beneficios de la educación y cumplir con la necesaria rendición de cuentas. De aquí que el tema de la calidad haya ganado cada vez mayor importancia para los Estados y para las instituciones educativas. En tal sentido y sin pretender ser reiterativos, este estudio tiene la intención de llamar la atención a directivos y profesores del IUT-FRP para promover la calidad, comenzando por cumplir las responsabilidades inherentes a la docencia, y al IUT FRP no contar en la actualidad con procesos evaluativos que le permitan juzgar y optimizar las acciones emprendidas, surge esta investigación, como un acercamiento a un proceso de autoevaluación institucional dentro de la dimensión eficiencia de la calidad de la educación y en el ámbito desempeño profesional docente, para juzgar en qué medida los profesores ordinarios del instituto están cumpliendo con la reglamentación vigente en cuanto a los ascensos en el escalafón y obtener un pequeño esbozo de los factores que favorecen y limitan el cumplimiento de esta obligación.

2.2.3.- Investigación y Docencia en Educación Superior

La producción científica y tecnológica de un país está directamente relacionada con la educación superior, y es que “todo el mundo parece estar de acuerdo en que las universidades deben ser consideradas tanto instituciones de enseñanza como de

investigación” (Sancho, 2001, p.42), la razón es que en las IES se llevan a cabo actividades que forman parte tanto del sistema educativo como del de la ciencia, la tecnología y la industria. Así la Universidad como institución creadora de nuevos saberes a través de los procesos de investigación, se convierte en motor de impulso social, que juega un papel estratégico en el logro del desarrollo sustentable de las comunidades, a través de la producción de conocimientos ajustados a las demandas y necesidades sociales.

Para Castello (1998) la función básica de la universidad es la creación y transferencia del conocimiento, más en un país como Venezuela en el que los departamentos de investigación están en su mayoría en los recintos universitarios, ello hace necesario estimular en éstos los programas de investigación, los cuales no sólo permitirán promover e impulsar el desarrollo económico y social del país sino ofrecer al estudiantado conocimientos actualizados de la mano de docentes duchos en sus disciplinas, los que además podrán transferir a sus estudiantes el entusiasmo por aprender, investigar y resolver problemas sociales. De tal manera que si lo que se quiere es una educación superior de calidad, qué contribución podría ser más valiosa que la producción científica. Albornoz (1991) expone al respecto: “La mejora de un sistema superior de educación se mide no por el número de ingresados y egresados, sino por el producto intelectual que como insumo pueda reproducirse y multiplicarse como beneficio social.” (p. 193).

Ahora bien, cómo lograr éste cometido, a través de las funciones de docencia e investigación, tareas que debieran llevar a cabo los profesores universitarios con la mayor naturalidad, debido a que ambas son funciones delegadas explícitamente en el Art 83 de la Ley de Universidades: “La enseñanza y la investigación...están encomendadas a los miembros del personal docente y de investigación”. Sin embargo, en la práctica, se convierte en un tema problemático para un buen número de docentes, quienes no ven una oportunidad de transferencia entre ambas actividades.

De esta manera la investigación universitaria, una actividad básica y obligatoria, se convierte en una actividad libre y vocacional, que la emprende quien decide hacerlo puesto no existen sanciones para quienes decidan no realizarlas, sustentándose en la falsa creencia de que docencia e investigación son labores antagonistas. Para Vidal y

Quintanilla citados por Sancho (2001) la relación entre investigación y enseñanza es inevitable, “casi nadie está de acuerdo con la idea de que trabajar en la universidad implique solo enseñar” (p. 46) inclusive en algunos casos el profesorado preferiría dedicarse exclusivamente a la actividad científica.

No obstante, existen gran variedad de factores que pueden afectar la relación entre docencia e investigación, el más común es la sobrecarga docente, puesto que los profesores de pregrado ocupan la mayoría de su tiempo de trabajo a la docencia, y si la institución no contribuye en la organización del tiempo del personal académico para emprender procesos de investigación, ésta siempre será postergada. Los autores precitados plantean que dar clases a grupos diferentes, con un gran número de estudiantes, teniendo muchas horas de clase y con un horario poco favorable, reduce la posibilidad de investigar, exponen también que la puesta en práctica de nuevos programas aumenta el tiempo requerido para la enseñanza, disminuyendo el tiempo dedicado a la investigación, y es que no se puede olvidar que investigar implica dedicar tiempo a la planificación, la recolección de información, la transcripción y la publicación del estudio que se emprenda, y si además el profesor requiere de financiación, su búsqueda puede convertirse en una tarea titánica, y en algunos casos infructuosa.

Pero a pesar de todos los obstáculos que puedan haber, son diversos de los autores (Albornoz, 1991; Nieves y Castillo, 2004; Segnini, 2004; Sancho, 2001) coinciden en la opinión de que la investigación y la docencia están íntimamente ligadas, que los académicos han de investigar para ser buenos profesores, porque sólo aquellos que investigan están en la «punta de lanza» de sus disciplinas y traspasan a los estudiantes su entusiasmo por aprender.

Los profesores somos una sola unidad, no podemos escindirnos en investigadores, docentes y orientadores. Estas funciones son inseparables y en consecuencia la labor del profesor debe repartirse de forma equilibrada entre ellas. Por lo tanto debemos esforzarnos para lograr transformar la docencia de pregrado en una actividad que además de enorgullecernos sea dignificante y esperanzadora para nosotros y nuestros estudiantes. No puede haber una investigación de excelencia, pertinente y comprometida, sin una docencia igualmente excelente, pertinente y comprometida. (Segnini, 2004, p.2)

En este sentido, los ascensos en el escalafón que pudieran apreciarse como una actividad promovedora de la producción de nuevos conocimientos, gracias a que exigen la presentación de un trabajo de investigación inédito, dan más bien la impresión de ser un acto perturbador y atemorizante, que se percibe como un “aumento de sueldo” por encima de su verdadera función que es el desarrollo académico de los docentes. Albornoz (1991) expone que los ascensos en el escalafón entumescen la verdadera investigación, puesto que una vez alcanzado el rango máximo, en una situación ideal, el profesor queda eximido de la labor científica. Sin embargo para los que hacen vida profesional en la educación superior no es un secreto que esa situación ideal es conseguida por un grupo muy reducido de docentes; siendo más común el caso de docentes que transcurren su vida profesional y llegan a su etapa de jubilación sin haber hecho un aporte científico a la disciplina que enseñan, a la institución en la que trabajan, a sus estudiantes y al país, y es que el “el docente venezolano pareciera decirse a sí mismo: Si ya enseño, ¿para qué necesito aprender?” (Albornoz, 1991, p.198)

Y es contradictorio, puesto que la función investigativa es mejor recompensada que la docente. Así en Venezuela los profesores cuentan con el Programa de Promoción del Investigador (PPI) y la Comisión Nacional de Beneficio Académico a los Profesores Universitarios (CONABA) ambos programas otorgaban beneficios económicos a aquellos docentes que cumplan con un estricto baremo, en el que se superponen las tareas investigativas sobre las docentes. Aunado a ello, la investigación posee una valoración externa por los pares investigadores, en la que la excelencia es reconocida y proporciona prestigio.

En conclusión, es improbable la tarea de alcanzar calidad en la educación si el personal docente de una institución no entra en una espiral de perfeccionamiento constante, que posea como prioridad la actividad científica y la producción académica. La profunda relación entre la investigación y la calidad del personal docente de una institución de educación superior es indiscutible, y es que seguramente se encontrará buenos investigadores que sean malos docentes, pero difícilmente buenos docentes que sean malos investigadores, la investigación es una cualidad fortalecedora en el ejercicio de la docencia, ya que el conocimiento actualizado de su campo de estudio y su actividad investigadora les permite enseñar a aprender y motivar a sus estudiantes para continuar la tarea de producción de saberes.

2.2.4.- Motivación

La motivación juega un papel relevante para comprender los factores explicativos del avance o no de los profesores por el escalafón universitario puesto que hay motivaciones intrínsecas y extrínsecas que pueden contribuir al logro de esta meta, por ello se invita a los lectores a seguir los subpuntos aquí expuestos, los cuales pueden ayudar a explicar la influencia de la motivación en el hacer cotidiano de los docentes universitarios.

2.2.4.1 Enfoques de la motivación desde las diferentes escuelas psicológicas.

La motivación como constructo psicológico, tiene un papel central dentro de la propuesta teórica de las principales escuelas psicológicas, tal rol viene dado por su cualidad unánimemente aceptada dentro de la psicología de ser un factor energizante y orientador de la actividad humana, desde los actos más simples hasta los más complejos. (Reeve, 1997).

La teoría psicodinámica que tiene a Sigmund Freud como figura más relevante, otorga a la motivación un rol central en el comportamiento humano, las pulsiones o deseos, en sus diferentes grados, desde fisiológicos hasta morales, actúan como factores que impulsan la interacción entre las diferentes instancias del aparato psíquico humano. En la segunda tópica Freudiana, donde se definen las tres instancias psíquicas (Ello, yo y super yo) se establece claramente una dominancia inconsciente basada en una fuerza motivadora irracional que impulsa a la instancia inconsciente (ello) a desplegar todos los comportamientos necesarios que le permitan conseguir el placer y evitar el dolor. La teoría psicodinámica parte de la premisa fundamental del impulso motivador libidinoso, la satisfacción de ese impulso es lo que origina la interacción de los elementos que forman el aparato psíquico y que tienen como fin último ideal lograr la satisfacción de las necesidades de manera adecuada y coherente a las normas sociales existentes. Para conseguir tal meta surge la motivación humana, involucrándose en actividades que pueden ser tan sofisticadas como la creación artística o tan primitivas como la violencia física. (Freud, 1973)

Desde una perspectiva teórica diametralmente opuesta a la anterior, el conductismo radical con B.F. Skinner como figura principal, propone que la conducta humana como elemento predecible y controlable puede ser abordado de manera empírica y sistemática. Para Skinner (1981), la conducta se rige por una ecuación básica Estímulo-Operante-Respuesta (E-O-R) que se repite incesantemente en la cual un estímulo inicial, desencadena una respuesta operante que es seguida por la obtención de un reforzador. El reforzador, elemento introducido por Skinner para ampliar la propuesta conductista clásica derivada de los trabajos de J. Watson, es el elemento central, su anticipación por parte del sujeto aumenta la probabilidad de la ocurrencia futura de un comportamiento, es decir, el reforzador (positivo o negativo) sirve como elemento que motiva la conducta y la energiza, en caso de no recibirlo el sujeto opera cada vez con mayor intensidad hasta obtenerlo y en caso de que desaparezca o no se administre la conducta se debilitará y finalmente desaparecerá.

La motivación fue un elemento central también usada por los primeros conductistas experimentales (neoconductistas, a pesar de anteceder cronológicamente a Skinner) para explicar el comportamiento. Según lo menciona Grizb (2006), fue Woodworth en 1918, quien dio el primer paso en esta dirección, introduciendo el concepto de impulsos (drive) en la explicación de la conducta. Para este autor en vez de psicología se debería hablar de “motivología”; la motivación era para él la respuesta a una serie de necesidades físicas y establece una ecuación conductual E-O-R, siendo E el estímulo antecedente, O las condiciones internas momentáneas del organismo que se conduce, y R la respuesta ante el estímulo inicial mediada por las variables internas del organismo en un momento dado. Woodworth (2001) introduce dos conceptos claves para la explicación de la conducta, mecanismos: que se refiere a la manera en que hacemos las cosas, lo observable externamente, e impulsos: la fuerza que nos lleva a hacer algo de allí el énfasis en la conducta motivada. El hecho de que existan variables internas que varíen según el estado del organismo (impulsos), pueden explicar el por qué ante un mismo estímulo, un mismo organismo pueda emitir respuestas diferentes en un momento dado, o porque ante ese mismo estímulo, diferentes organismos emitan respuestas disímiles.

Edward Tollman (1998) fue otro de los primeros en salir al paso a la explicación de la conducta hecha por Watson intentando complementarla o ampliarla introduciendo al

idea de que no existe una conexión directa entre el estímulo y la respuesta de un organismo. Es así como habla de variables internas responsables de orientar la respuesta. Esas variables internas también llamadas variables intermedias corresponden a los incentivos y factores cognitivos del organismo que responde. Tollman habla de un “aprendizaje latente” aquel que se desarrolla mientras se explora y gracias al cual se generan opciones o cursos de acción que nos permiten preparar y ejecutar la mejor respuesta posible. Este teórico propone que tales variables mediadoras deben poder estudiarse objetivamente en pro del fortalecimiento del conductismo y como separación basada en el hecho empírico, de las corrientes mentalistas de la psicología. (Grizb, 2006).

Clark Hull (1986) otro importante exponente del neoconductismo, insistía en una teoría del impulso que obviamente daba cuenta de variables orgánicas no susceptibles a la observación directa y que serviría para explicar la conducta humana. Propuso una teoría matemática basada en la activación de la conducta y su relación con el aprendizaje, insistiendo en que las necesidades biológicas eran variables inobservables que mediaban entre el estímulo recibido y la conducta emitida.

Desde la perspectiva de la psicología humanista, el papel de la motivación cuya naturaleza es central en la explicación del desempeño humano debe ser ampliado y dotado de una mayor complejidad. La explicación de este fenómeno, ha sido, a juicio de los humanistas simplificada desde el conductismo y desde el psicoanálisis. Las necesidades humanas, si bien sirven de motivo para establecer distintos comportamientos van más allá de lo puramente fisiológico y ambiental, Maslow (1991), reconoce como genuinas las necesidades fisiológicas básicas, plantea que una vez estas han sido satisfechas, el hombre se plantea metas superiores y son otros los motivos que le impulsan a comportarse. (Maslow, 1991).

A las fisiológicas, siguen las necesidades de seguridad, entendiéndose por estas, la estabilidad, la dependencia, la protección y la ausencia de miedo, ansiedad y caos. De esta manera prosigue el estudio de la motivación, pero cada vez centrándose más en los elementos de la persona humana, en este camino surge la motivación a la autoconfianza, la autoestima y el reconocimiento. Según el humanismo, a medida que el hombre alcanza las necesidades más elevadas, surge la motivación a ayudar a los demás y a realizar aportes al colectivo. A este respecto es especialmente interesante la

necesidad cognitiva de entender y conocer que estas necesidades son a la vez básicas y de la personalidad y son una característica propia de la especie humana, la tendencia a adquirir nuevo conocimiento y a entender el mundo circundante es uno de los factores motivadores más poderosos que guía la acción humana y transforma el mundo. (Maslow, 1991).

2.2.4.2. Motivación Intrínseca y extrínseca.

El tema que se esboza en este apartado es fundamental para el logro de los objetivos trazados en el estudio, debido a que introducen la significación e importancia que ven los docentes universitarios a los ascensos y su influencia en el logro de los mismos; de las diversas clasificaciones que existen sobre la motivación se seleccionó la creada por un grupo de teóricos modernos, quienes influidos por distintas escuelas psicológicas coinciden en plantear un modelo que diferencia la motivación en dos tipos, una intrínseca y otra extrínseca. El carácter de intrínseca o extrínseca viene dado por los motivos que impulsan a un sujeto a comportarse, estos motivos pueden ser directamente ambientales, en cuyo caso se habla de motivación extrínseca o netamente personales y cognitivos, es el caso de la motivación intrínseca. (Reeve, 1997). La vinculación de lo anteriormente expuesto con el objeto de estudio abordado son las razones que motivan el logro o no de los ascensos en el escalafón, las cuales están influenciadas por el origen del impulso que activa la conducta, que quiere decir esto, que si la mayoría de los impulsos que promueven la expresión de una conducta vienen dados por motivos internos o externos a la persona esto también determinara la posibilidad de éxito o fracaso en consecución de la meta planteada, que para esta investigación de suscribe al logro puntual de los ascensos en el escalafón académico.

El impulso motivador o motivo puede hallarse entonces dentro o fuera del individuo, en ese caso se habla de ubicación o locus, al locus interno corresponde la motivación intrínseca y al locus externo la extrínseca, si bien cada individuo tiene una mayor tendencia natural a ser impulsado por un tipo de motivos u otros, ambos factores, ambiental y personal, van a estar ejerciendo influencia a lo largo de la vida y van a ir energizando y dirigiendo los comportamientos. (Woolfolk, 1999).

a) Motivación Intrínseca.

Ryan y Deci (2000), plantean una teoría de autodeterminación humana que sirve para explicar las condiciones que dan lugar a la motivación intrínseca. Para estos autores, la motivación intrínseca es un tipo de motivación

Basada en necesidades de competencia y autodeterminación. Se trata de un energizador de una amplia gama de conductas y procesos psicológicos para que la experiencia de competencia y autonomía constituyen los refuerzos primarios...Las necesidades intrínsecas de competencia y autodeterminación motivan un continuo proceso de búsqueda e intento de conquista de retos óptimos (p.236)

De acuerdo al planteamiento anterior, la motivación intrínseca se define como la inclinación que tiene un individuo hacia el interés espontáneo, la exploración y el dominio de la nueva información, nuevas aptitudes y nuevas experiencias. La motivación intrínseca, nace de manera espontánea de las necesidades psicológicas orgánicas, la curiosidad personal y la necesidad innata de crecer, una vez alcanzados niveles aceptables de aptitud, competencia, vinculación y autonomía. La teoría predice que surgirá la motivación intrínseca como tendencia predominante dentro de la personalidad. (Deci y Ryan, 2000).

Es precisamente una vez que la personalidad adquiere la autoconfianza mínima necesaria, cuando el individuo moviliza su energía y sus recursos en ausencia de recompensas y presiones extrínsecas, las metas trazadas por la motivación intrínseca suelen ser más reconfortantes y apreciadas, una vez alcanzadas, que aquellas que se logran habiendo advertido la posibilidad de recompensas externas, por lo tanto, la conducta motivada intrínsecamente suele ser más tenaz y resistente que aquella motivada por otros elementos; sin embargo, dependiendo del grado de complejidad de un objetivo determinado que desea ser alcanzado, una persona puede verse impulsada por uno u otro tipo de motivación (Reeve, 1996).

Si bien la motivación intrínseca tiene un locus interno y por ende se relaciona con la propia iniciativa y la gratificación que representa conseguir algún logro, ella es susceptible a cierta retroalimentación que el sujeto reciba de otras personas; es decir, se

ve potenciada o afectada en la medida en que sus logros son reconocidos por otros y las consecuencias que trae son positivas para el sujeto. (Carr, 2007).

La motivación intrínseca de una persona se refuerza al ofrecerle opciones sobre cómo realizar las tareas, al brindarle autonomía para que se auto-dirija en su acción y al ofrecerle una retroalimentación que le permita discriminar que está realizando bien la tarea. La retroalimentación positiva fortalece la motivación intrínseca, porque aumenta la competencia o aptitud percibida en relación con la tarea que se ejecuta. Entonces, si bien el hombre motivado intrínsecamente se moviliza por un deseo interno independientemente de la existencia o no de recompensas externas, sólo por el hecho de ser un ser social y por ende tener la necesidad natural de la aprobación de las personas del entorno, se ve influido en su accionar por la opinión de esas personas. (Carr, 2007).

Según Deci y Ryan (2000), la clave que distingue a un sujeto motivado intrínsecamente es precisamente la auto percepción de sí mismo como un ser autónomo, apto y competente, los hallazgos experimentales muestran que un sujeto que se percibe con estas características solo verá disminuir su motivación en caso de encontrarse en un entorno castigador o que amenace con castigar, ante la presión de la evaluación, la imposición de condiciones, plazos de entrega y directrices. Incluso si el sujeto percibe que su acción motivada comienza a ser premiada de manera material estereotipada por las personas que lo rodean, podría comenzar a debilitarse y finalmente a desaparecer el impulso motivador, ya que en este caso el entorno se apropia de la motivación del sujeto, convirtiéndola en extrínseca. Deci y Ryan, 2000.

Además de un autoconcepto positivo que como ya se ha mencionado, brinde al sujeto la sensación de aptitud, una tarea motivada intrínsecamente debe reunir ciertas condiciones, entre las que se encuentran:

1. Que represente un reto moderado adecuado a las capacidades del sujeto.
2. Que el sujeto perciba que puede cumplir adecuadamente y tal vez la más importante.
3. Que brinde satisfacción a quien la realiza, esta satisfacción debe alinearse con alimentar precisamente la autoconcepción de capacidad y aptitud.

4. En el caso de tareas muy difíciles, lo ideal es subdividirla en tareas más cortas y simples que el sujeto pueda ir cumpliendo y que sirvan a su vez para ir incrementando la autoconcepción y autoeficacia. (Carr, 2007).

Los elementos aquí delineados de la motivación intrínseca ayudan a explicar porqué algunos profesores ascienden en el escalafón de forma espontánea. En primera instancia son profesores que se consideran competentes para lograr esta tarea, segundo porque la tarea en sí misma es gratificante, es algo que desean y disfrutan hacer, lo que además una vez concluido les permite aumentar y mejorar su autoestima y autoconcepto.

Motivación extrínseca.

La motivación extrínseca es aquella que surge a partir de la existencia de incentivos y consecuencias ambientales, escapa a las necesidades internas y está controlada por el ambiente; es decir, por lo que se obtiene al realizar una conducta. El sujeto motivado extrínsecamente, más que movilizarse por la necesidad de aumentar autoconcepción, su autoeficacia o su sensación de vínculo, lo hace por obtener un fin concreto que ha sido muy claramente establecido por el mismo o por cualquier elemento externo. Generalmente, los logros se traducen en la obtención de fines materiales, pero aunque éste no sea el caso, el sujeto moviliza su energía para obtener, por ejemplo, un reconocimiento social externo, en ese caso se trabaja sólo para lograr tal reconocimiento y no por la sensación interna gratificante o de autocrecimiento que el logro representa. (Reeve, 1997).

El hecho de hacer determinada tarea exclusivamente por haberse establecido previamente que su ejecución acarrearía alguna consecuencia externa, hace más fácil que el sujeto se movilice; sin embargo, los datos procedentes de estudios experimentales que comparan a sujetos motivados intrínsecamente versus sujetos motivados extrínsecamente muestran que los motivados extrínsecamente tienden a mostrar menos perseverancia y a abandonar más rápidamente la tarea. (Reeve, 1997). Este planteamiento ayudaría a explicar el por qué un grupo de docentes que se encuentran retrasados en sus ascensos en el escalafón, ya que si los motivos que los impulsa a desarrollar sus trabajos para lograr el avance por la escala vienen dados en su mayoría

por elementos externos ante cualquier obstáculo que dificulte el logro del objetivo trazado éste puede ser postergado e inclusive descartado.

Carr (2007), al establecer las distinciones entre tipos de motivación, plantea que ha habido un mayor desarrollo de trabajo experimental de laboratorio en lo referido al estudio de la motivación extrínseca, a su juicio esto se debe a la influencia de la psicología conductual, ve este tipo de motivación más sujeta a manipulación y control experimental, dado que los incentivos suelen ser materiales y administrados por un sujeto externo; sin embargo, advierte que a su juicio esto representa una prueba de que este tipo de motivación es mas predominante en otras especies que en el hombre, dada su menor complejidad.

Reeve (1997), revisando los resultados de varios investigadores en el área de motivación, indica que se ha podido demostrar en el caso de los seres humanos, una mayor efectividad, más tenacidad y energía en el comportamiento, cuando lo que moviliza al sujeto es una razón o incentivo intrínseco. Lo que sucede a su juicio es que el locus del incentivo tiene una relación directamente proporcional con la percepción de esfuerzo que debe desplegarse, así, cuando el incentivo producto del resultado de una conducta es administrado desde afuera se desarrolla en el sujeto una sensación de pérdida de control y en algunos casos de indiferencia, la conducta está controlada por el incentivo y por lo tanto por un elemento externo y no por la propia energía interna.

A este respecto, Ryan y Deci (2000), sostienen que la fortaleza de la motivación intrínseca reside en que el incentivo de la persona motivada intrínsecamente pasa por el hecho de mejorar su autopercepción en lo que respecta a su eficacia y su capacidad para resolver determinada situación, en ese caso, el incentivo es en buena medida cognitivo, sin dejar de lado ni negar que para la persona que opera bajo este tipo de motivación también es especialmente importante el buen juicio que su acción promueva en las personas de su entorno.

b) Relación entre motivación intrínseca y extrínseca.

Como lo explica Grizb (2006), contrariamente a lo que se piensa, la motivación extrínseca y la intrínseca no son compartimientos estancos y sin ningún vínculo posible.

La psicología experimental cognitivo – conductual ha podido demostrar como conductas movidas por motivos intrínsecos pueden verse potenciadas si como resultado del éxito, la conducta recibe refuerzo externo, pero no cualquier tipo de refuerzo, puesto que los refuerzos materiales pueden revertir el interés intrínseco inicial al punto de convertirlo en extrínseco y a su vez disminuir la probabilidad de continuidad de la tarea al eliminar el refuerzo material o el hecho de que el mismo no sea lo suficientemente apetitoso. Sin embargo, “los refuerzos con verbales tendrían funciones diferentes a los refuerzos materiales y, en principio, mantendrían la motivación intrínseca.” (Grizb, 2006, p. 238)

La condiciones críticas en las que un refuerzo parece afectar positivamente el grado de motivación intrínseca, es en primer lugar que esté sea de carácter social y no primario, y en segundo lugar que sea contingente al logro de la meta. Por reforzador primario se entienden todas aquellas consecuencias primarias, físicas y tangibles que un sujeto percibe después de comportarse de determinada manera estas consecuencias o reforzadores suelen ser, dinero, alimentos, mercancías, etc. En cambio, los reforzadores sociales son aquellas consecuencias no tangibles físicamente pero que sin embargo, tienen un gran valor para el sujeto, aquí podemos mencionar los elogios verbales, los grados académicos, los actos de reconocimiento público, etc.

La contingencia es una función temporal, un refuerzo contingente es aquel que se recibe cuando se exhibe determinado comportamiento, en el caso de la motivación, este se recibe una vez alcanzada la meta o una vez exhibidas las sub acciones necesarias para el proceso de ir alcanzando la meta, entonces, un reforzador social contingente sería aquella consecuencia positiva administrada por personas del entorno social al sujeto, de carácter no primario y que se da justo después de haber alcanzado la meta. El reforzador social se obtiene en la medida que determinados comportamientos son aceptados y valorados por las personas del entorno y el mismo representa un puente de conexión entre motivación intrínseca y extrínseca, logrando como ya se mencionó que la primera se fortalezca gracias a la acción de la segunda. Este aporte de las investigaciones sobre la motivación se convierten en un factor de interés para el objeto de estudio abordado, puesto que el mismo cuenta con una buena cantidad de reforzadores extrínsecos (reconocimientos públicos de los docentes ascendidos, el beneficio económico, entre otros) que puede administrar la institución para fortalecer e impulsar en su población los ascensos académicos.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Todo proceso de investigación debe poseer lo que Bisquerra (1988) denomina el “camino para llegar a un fin” un mapa de rutas que oriente las acciones que deben llevarse a cabo para el logro exitoso de los objetivos planteados. Este capítulo contiene precisamente esa ruta que se transitó al efectuar este estudio.

3.1 Tipo de Investigación

Las condiciones de cada situación a estudiar enmarcan el tipo de investigación a emprender. La presente investigación se desarrolló desde el paradigma de la investigación evaluativa, cuyo objetivo es aumentar la racionalidad de las decisiones (Weiss, 2004) a través de una comparación entre los logros o alcances del objeto evaluado con un referente establecido para determinar hasta qué punto dicho objeto marcha de forma idónea.

La investigación evaluativa, a diferencia de otros procesos de investigación, informa cuan buena o mala es una cosa (Stufflebeam y Shinkfield, 1987) Camperos (2006) por su parte expone que este tipo de investigación “supone valorar un ente u objeto a partir de un referente preestablecido, o generado para ese fin” (p.3) para ello el investigador recauda información relativa a lo que se pretende examinar a fin de compararla con el deber ser, para luego emitir un juicio de valor sobre el objeto estudiado, lo que a su vez permitirá ofrecer sugerencias o soluciones pertinentes a la realidad encontrada.

Como sustento a lo ya expuesto, y sin intención de incurrir en reiteraciones, se presenta los planteamientos de Camperos (2006) al respecto:

La evaluación requiere contar con un modelo deseable que represente el ideal de lo que se quiere evaluar; en otras palabras, la evaluación es una investigación totalmente orientada, dirigida por un marco de lo que debería ser o se espera de la situación o ente que se está examinando; esta misma circunstancia obliga a ser exigente en la elaboración del proyecto evaluativo, el cual debe incluir casi las mismas fases de cualquier proyecto de investigación y cumplir con el mismo rigor metodológico, pero requiere y debe disponer de una guía que es el llamado: “referente evaluativo” o patrón que nos indica hacia donde encaminar la búsqueda, qué información se debe recoger y en qué fuentes, pero a la vez es el patrón que

nos sirve para determinar si lo observado y examinado ha seguido sus huellas o hasta donde se ha desviado de ese modelo deseable” (pp. 2-3).

De tal manera que la tarea inicial de una investigación evaluativa se suscribe al establecimiento del referente evaluativo, que en el presente estudio es la normativa legal vigente para los ascensos en el escalafón de los profesores de Educación Superior, la cual está definida en la Ley de Universidades, artículos 94 al 97, en los cuales se describen los tiempos de permanencia y los méritos científicos y académicos que debe atesorar un profesor para ascender a cada categoría académica. Los años pautados en cada categoría, máximo tres para profesores instructores, cuatro en la condición de profesor asistente y agregado, para finalmente permanecer cinco años como profesores asociado y optar por la titularidad, permitió conocer la cantidad de profesores al día y demorados en sus ascensos para acercarse a ellos con el objeto de caracterizarlos y establecer algunos elementos explicativos de la realidad encontrada.

Además de fijar el modelo deseable, esta investigación concuerda dentro de las denominadas evaluativas debido a que a pesar que en este tipo de investigaciones se emplean técnicas e instrumentos similares a los de una investigación educativa, su interés no es generalizar los resultados encontrados ni las propuestas de mejoras, puesto que las aquí desarrolladas se ajustan a una realidad particularmente estudiada, y por lo tanto, sólo le sirven a ella. Al respecto Villarroel (2009) señala:

...atribuirle a ese proceso evaluativo un propósito investigativo, no lo convierte en una investigación propiamente dicha. La conclusión del proceso con un juicio de valor es exclusiva de la evaluación; mientras que en una investigación propiamente dicha, el juicio no solo no es característico de aquella sino que además, es contrario a la misma. En este sentido Fizpatric, Sanders y Worthen (2004) puntualizan las principales diferencias que deberían tenerse en cuenta a la hora de enseñar y practicar ambos procesos. Así reconocen en el propósito una de las principales diferencias; para la investigación...sería el crecimiento del conocimiento y la teoría en un campo o área..., la evaluación... propendería a ayudar a los clientes o interesados a enjuiciar la situación evaluada y tomar las mejores decisiones. (p. 44-45)

En concordancia con lo planteado por Villarroel, en la presente investigación evaluativa se elaboró un estándar para establecer y calificar la magnitud del retraso en los ascensos de acuerdo a número de años y posibilidades de lograr la titularidad docente; aunado a ello, con los resultados obtenidos a partir de la caracterización de la población estudiada se proponen algunas decisiones válidas que, de ser emprendidas por

la Subdirección Académica de la institución, colaborarían en impulsar los ascensos en el escalafón de los profesores del IUT-FRP.

Weiss (2008) por su parte presenta cuatro elementos fundamentales que caracterizan la investigación evaluativa, y que la distinguen de otros tipos de investigación:

1. La hipótesis común de la evaluación es la de que el programa está efectuando lo que se propuso hacer, esto significa que, a diferencia de otros tipos de estudios en los que el investigador establece hipótesis previas al proceso investigativo a fin de comprobarlas o rechazarlas; en la evaluación la hipótesis la establece el mismo evaluado, lo que persigue es conocer en qué medida el programa cumple con las metas trazadas.
2. La calidad del juicio a establecer, textualmente indica:
“La evaluación compara “lo que es” con “lo que debería ser”. Aunque el mismo investigador carezca de prejuicios y se mantenga objetivo, se ocupa de fenómenos que demuestran que el programa está alcanzando o no las metas propuestas. Sea como quiera que se formulen las interrogantes o problemas que se estudiarán, en alguna parte de la formulación amanecerá la preocupación por estar a la altura de los criterios establecidos” (p19).
3. Realiza un análisis descriptivo que permite identificar factores que facilitan o dificultan el funcionamiento, el logro de los objetivos y resultados del programa, y por último.
4. Proporciona información que ayude a la toma de decisiones.

La primera característica fue la que dio origen a este estudio, pues el acercarse a conocer el número de profesores del IUT-FRP que se encuentran en cada categoría académica y si se encuentran o no al día en sus ascensos, cobra especial relevancia en el marco de su transformación a Universidad Politécnica, debido a que este estudio ofrecerá insumos para adelantar mecanismos de promoción de los ascensos.

La segunda característica referida a la calidad del juicio que se establece, al estar determinada por el referente evaluativo que permita “comparar *“lo que es”* con *“lo que debería ser”*”, es la mayor bondad de este estudio gracias a que el referente está establecido en normativa legal y además es ampliamente conocido por los sujetos evaluados. En lo que corresponde al tercer punto propuesto por Weiss, el análisis descriptivo que permita identificar factores que facilitan o dificultan el logro de los

objetivos y los resultados, se alcanzó a través de la recolección de algunas características demográficas, académicas y de la personalidad de la población, con las cuales se pudo conocer los factores, que ambos grupos de profesores, al día y retardados en los ascensos, identifican como favorecedores de esta función docente.

Finalmente, el trabajo también cubre las expectativas de la cuarta característica indicada, relacionada con propósito diagnóstico-formativo de una investigación evaluativa, que persigue ofrecer datos que permitan emprender acciones que acerquen el ser con el deber ser, puesto que como lo expresa Camperos (1995) “La verdadera evaluación logra resolver los problemas detectados” (p.2) y siendo ésta la motivación del presente trabajo, en él se señalan algunas acciones institucionales estructuradas a partir de la información recabada, las cuales deberían concretarse por los miembros del Consejo Directivo para estimular y favorecer el logro de los ascensos en el escalafón.

3.2 Fuentes de Información

El logro de los objetivos propuestos en el estudio requirió la consulta de documentos y también de personas que pudieran proporcionar información válida para realizar la evaluación prevista. Los datos, que como lo indica Portus (1988) son las “medidas, valores, características susceptibles de ser observados y contados” (p.4) se obtuvieron a través de fuentes primarias de información. Entendiéndose por fuentes primarias aquellas en las cuales el investigador obtiene la información directamente de la realidad, recolectándola con sus propios instrumentos (Rivas, 2000).

Las fuentes primarias consultadas en este estudio fueron:

- Fichas de registro de los profesores ordinarios del Departamento de Recursos Humanos del IUT-FRP.
- Los propios profesores ordinarios del IUT-FRP

3.3 Población

La población de un estudio corresponde al conjunto total de sujetos, objetos, sucesos que concuerdan con determinadas especificaciones. Nijad (1994) la define como

“el conjunto de unidades físicas (personas u objetos) a las cuales se les mide una o más características” (p.43) De acuerdo a esta definición la población de esta investigación evaluativa estuvo conformada por todos los profesores ordinarios del IUT-FRP, de quienes se obtuvo la información válida que permitiera el alcance de todos los objetivos trazados.

En cifras, la población se conformó por 184 profesores ordinarios, distribuidos entre los ocho departamentos académicos más la subdirección:

TABLA 3
Número de Profesores Ordinarios Adscritos a Cada Departamento
Académico del IUT-FRP

Departamento	Nro. de Profesores Ordinarios Adscritos
Administración	16
Construcciones civiles	16
Electricidad	22
Informática	14
Mecánica	19
Procesos Químicos	28
Química	12
Tecnología de los materiales	17
Subdirección Académica*	40
TOTAL	184

Fuente: Departamento de Recursos Humanos IUT-FRP

**La Subdirección Académica tiene adscritos todos los profesores de áreas comunes en los departamentos académicos: Deporte, Cultura, Desarrollo Humano, Matemática, Física, Lenguaje y Comunicación e Inglés.*

El logro del objetivo 1, que persiguió determinar el número de profesores ordinarios del IUT-FRP que han ascendido de acuerdo a lo establecido en la normativa legal vigente, requirió el establecimiento de criterios para seleccionar los profesores que

formaron parte de la investigación. En este sentido era indispensable que los registros de desarrollo profesional de cada docente contarán con:

- Departamento de adscripción,
- Año de ingreso por concurso de oposición,
- Categoría de ingreso,
- Año en que se efectuó el último ascenso en el escalafón,
- Categoría actual, y
- Dedicación actual.

De acuerdo a estos criterios la población quedó finalmente conformada por 174 docentes, debido a que 10 registros no contaban con los datos necesarios para realizar la evaluación. Una vez comparada la información de cada profesor con el referente evaluativo se conformaron dos grupos, los profesores al día y retrasados en sus ascensos en el escalafón. Esta misma clasificación fue utilizada para el logro de los objetivos 2, 3 y 4 en los que se logró caracterizar los profesores que han logrado puntualmente sus ascensos y los que no, en miras de identificar las diferencias sustanciales que permitieron estructurar recomendaciones para mejorar la panorámica actual de los ascensos en la institución. Los grupos de docentes quedaron conformados por 16 profesores al día y 158 profesores en condición de retardo en el ascenso.

3.3 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

Las técnicas y los instrumentos de recolección de información son la columna vertebral de una investigación, acompañan al investigador desde el inicio hasta el final del proceso. Particularmente este estudio utilizó las técnicas de observación documental y de la encuesta, acompañadas respectivamente, por una matriz de análisis y un cuestionario. La observación o análisis documental es el registro y clasificación de los acontecimientos de acuerdo con algún esquema pre-estructurado y cónsono con el problema que se estudia. Por su parte “La investigación por encuesta estudia poblaciones grandes o pequeñas, por medio de la selección y estudio de muestras tomadas de la población, para descubrir la incidencia, distribución e interrelaciones relativas de variables sociológicas y psicológicas.” (Kerlinger y Lee, 2002, p. 541) para ello interroga a los miembros pertenecientes a la población sobre los datos de interés para la investigación.

Los datos obtenidos a través del análisis documental fueron registrados en una matriz de análisis de doble entrada en la que se ubicó en las filas los nombres de los profesores, y en las columnas los datos concernientes a: Fecha de ingreso por concurso, fecha de último ascenso, categoría actual, dedicación y departamento donde se desempeña. Por su parte, el cuestionario que se diseñó para la investigación fue de tipo mixto; es decir, incorporó preguntas cerradas y abiertas acerca de las características demográficas, académico-profesionales y motivacionales de los profesores.

3.4 Acciones Emprendidas para el Logro de los Objetivos Específicos

Objetivo Específico N° 1:

El primer objetivo de esta investigación evaluativa estuvo orientado a determinar el número de profesores ordinarios por departamento del IUT-FRP que han ascendido de acuerdo a lo exigido en la normativa legal y los que no, para establecer la magnitud de la situación de retraso por cantidad de años y cantidad de profesores que deberían estar en cada categoría según su fecha de concurso.

Para alcanzar el mencionado objetivo se solicitó una autorización a la Subdirección Académica del instituto en la se permitiera el acceso de la investigadora al Departamento de Recursos Humanos a fin de registrar el desarrollo académico de los docentes ordinarios. Una vez autorizado el estudio, el departamento en cuestión facilitó las carpetas contentivas con las fichas de registro del personal docente. La información allí asentada se digitalizó a través del programa Excel. Los datos se organizaron en una matriz de análisis en la que se ubicó en cada fila el nombre de un profesor y en las columnas: datos de identificación, fecha de concurso, fecha de último ascenso, categoría de ingreso, categoría actual, dedicación y departamento donde se desempeña. En esta misma matriz se realizaron las operaciones necesarias para discriminar los profesores con y sin retraso en el ascenso desde su ingreso por concurso de oposición y desde el último ascenso en el escalafón.

Para determinar el número de profesores que se encuentran retrasados desde su ingreso a la institución se sumo al año de la fecha de concurso la cantidad de:

- 16 años si el docente ingresó en la categoría de Instructor.

- 14 años si el docente ingresó en la categoría de Asistente.
- 10 años si el docente ingresó en la categoría de Agregado.

Este cálculo arrojó el año en que cada docente debería o debió ascender a la categoría de Titular. A aquellos resultados correspondientes a ascensos que debieron darse antes del año 2010, es decir a la población en retraso, se les calculó la diferencia de años entre el 2010 y el año en que debió darse el ascenso.

La segunda actividad fue determinar la categoría en la que deberían estar todos los miembros de la población del estudio de acuerdo a lo establecido en la normativa legal vigente, considerando la fecha y categoría de ingreso por concurso con el objeto de tener ambos panoramas, la situación real de los ascensos y la situación ideal. También se elaboró un estándar de evaluación a través del cual se pudo establecer la magnitud del retraso desde la fecha de ingreso por concurso y desde la fecha del último ascenso. El estándar mencionado, que se presenta en los próximos apartados, quedó conformado por cuatro categorías que califican el retraso en los ascensos académicos de: Leve, Moderado, Alto y Muy Alto, esto de acuerdo a la cantidad de años que cada docente tenga demorado en cumplir con ésta importante función profesional.

Objetivo Específico N° 2:

El segundo objetivo trazado fue establecer algunas relaciones entre la situación del cumplimiento del ascenso en el escalafón de los profesores del IUT-FRP con el departamento al que están adscritos y con el tiempo de dedicación. Para ello se dividió la población en dos grupos: Los profesores al día y los profesores retardados en los ascensos. Una vez determinado el número de personas que componían cada grupo indicado, las que además se emplearon para el logro de los objetivos 3 y 4, se separaron los datos de sus registros en dos tablas de doble entrada, con la finalidad de analizar si la dedicación y el departamento de adscripción ejercían alguna influencia en el logro puntual de los ascensos en el escalafón; en otras palabras, si hay alguna diferencia reveladora que explique el por qué un grueso de los docentes se encuentran demorados en ascender. Sin embargo, no se obtuvo nada concluyente puesto en los resultados obtenidos con el logro del primer objetivo se evidenció que los únicos profesores al día son los ostentan la categoría de titular.

Objetivo Específico N° 3:

El tercer objetivo de esta investigación consiguió caracterizar a los profesores ordinarios del IUT-FRP a fin determinar cuáles elementos contribuyen a explicar el cumplimiento de los ascensos en el escalafón.

La primera actividad que requirió este objetivo fue el diseño de un cuestionario conformado por preguntas abiertas y cerradas que permitieron recoger información válida sobre algunas características demográficas, de la personalidad y académicas-profesionales de todos los profesores ordinarios. Este cuestionario se estructuró de acuerdo a la concreción de las variables a estudiar, la cual se presenta más adelante en la Tabla 4.

El cuestionario mixto quedó constituido por 34 ítems, de los cuales 29 fueron preguntas cerradas de tipo dicotómico con categorías de respuesta SI y NO. Una vez elaborado, se validó por juicio de expertos y por prueba previa. La validación por juicio de expertos se refiere al grado en que un instrumento de recolección mide la variable abordada según voces calificadas (Hernández, 2011), para esta actividad se contó con la colaboración de tres profesoras pertenecientes a las Facultades de Odontología y de Humanidades y Educación de la Universidad Central de Venezuela, todas expertas en área de evaluación.

El proceso de validación contó con un instrumento que se entregó a cada experta junto al cuestionario diseñado y la concreción de las variables del estudio. El resultado de la validación arrojó que el instrumento planificado poseía validez de contenido, sin embargo, para lograr validez aparente se propuso la mejora en la redacción de algunos ítems así como desglose de otros. Finalmente el cuestionario quedó compuesto por 40 preguntas.

Seguido se realizó una prueba previa con 10 profesores ordinarios dispuestos a participar. Este proceso evidenció problemas en la redacción en algunos ítems; además, los encuestados presentaron algunas sugerencias en cuanto a la fusión de algunas preguntas, las cuales separadas, de acuerdo a su juicio, se prestaban a confusión, sin embargo la estructura inicial fue sugerida por las expertas, por lo que se decidió de dejar

las preguntas como estaban presentadas. Una vez hechas las correcciones finales se pasó de inmediato al proceso de recolección de información con versión final del instrumento, el cual se encuentra inserto en el capítulo de anexos.

La aplicación del cuestionario a los profesores retrasados en el ascenso se realizó a través de los departamentos académicos, al ser éste el grupo más numeroso, entregar personalmente cada cuestionario demoraba el proceso de recolección de información. En el caso de los profesores que estaban al día, la investigadora les solicitó personalmente su aportación en el estudio. Se entregaron en total 174 instrumentos de los cuales sólo 66 del grupo de profesores demorados en sus ascensos y 9 de los profesores que se encuentran al día se obtuvo la información completa. Es importante acotar que para el momento de aplicación del cuestionario 26 docentes se encontraban de reposo o licencia sabática, esto sumado a los cuestionarios no respondidos arroja una pérdida del 40% de la población.

Una vez recaudados los cuestionarios, se elaboró un registró de la frecuencia de las opciones de respuestas de las preguntas cerradas y se categorizaron las respuestas obtenidas de las preguntas abiertas, las que en su mayoría atendían el elemento motivacional. El proceso de categorización consistió en “encontrar y dar nombre a los patrones generales de respuesta (respuestas similares o comunes), listar estos patrones” (Hernández, 2011, p. 234) para después ubicar cada respuesta en una categoría, motivación intrínseca o extrínseca de acuerdo a lo manifestado por los sujetos abordados en el estudio, lo que permitió determinar si son los elementos internos o los externos son los que motivan a cada sujeto en la consecución de la meta «ascensos en el escalafón».

Las respuestas que aludían a factores inherentes a la persona como elemento motivante y promotor del logro de los ascensos se clasificaron dentro de la categoría «Motivación Intrínseca». Aquí tuvieron cabida las respuestas que manifestaban un interés espontáneo por lograr el ascenso, curiosidad personal y necesidad de aprender y crecer. Algunas respuestas tipo fueron:

- Tener satisfacción personal y profesional
- Adquisición de nuevos conocimientos,
- Contribuir al desarrollo de la institución y la nación,
- Deseos de superación.

Las respuestas que declaraban que el impulso motivador era ambiental; es decir, que el individuo no tiene el control sobre los mecanismos que conducen la consecución de un objetivo, sino por el contrario, está en manos de agentes externos, se clasificaron dentro de la categoría «Motivación Extrínseca», en éste tipos de respuestas se encontró que los profesores aluden a factores institucionales o económicos como motivos para trabajar o no en sus ascensos; algunas respuestas de la categoría motivación extrínseca fueron:

- Problemas familiares,
- Cumplimiento del horario de permanencia en la institución,
- Carga académica,
- Culminación de estudios,
- Ausencia de recursos (materiales y económicos).

Con estos resultados se pudo caracterizar ambos grupos de la población (Profesores al día y los que tenían demora o retardo) con la finalidad de establecer los aspectos en los que coinciden y discrepan. Estos resultados quedaron plasmados en el capítulo cuatro de la investigación.

Objetivo Específico N° 4:

El último objetivo del presente trabajo buscaba generar sugerencias que permitan a la institución implementar acciones que favorezcan el ascenso en el escalafón de los profesores.

Con los insumos obtenidos en el tercer objetivo del estudio, los que arrojaron ausencia de elementos motivacionales en el cuerpo docente para trabajar en el ascenso, dificultades en algunos elementos institucionales, entre otros factores que son causa para que los profesores se excedan del tiempo permitido en lograr sus ascensos, la autora formuló algunas recomendaciones para ser presentadas ante la Junta Directiva de la institución, a objeto de ser consideradas y, en la medida de lo posible, implementadas, para contribuir en la mejora la situación actual de los ascensos en el escalafón académico dentro del IUT-FRP.

3.5 Concreción de las Variables a Estudiar

Una variable es una cualidad susceptible de cambio de una unidad a otra. Camperos (2006) define a las variables como “las características de un objeto, ente o situación que es capaz de modificarse en extensión y naturaleza de uno a otro objeto, ente o situación.”(p. 31) De acuerdo a estas definiciones el presente estudio estudió dos variables, el cumplimiento del ascenso en el escalafón y las características de los profesores ordinarios con y sin retraso en el ascenso.

El cumplimiento en el ascenso se define como la prosecución por las diferentes categorías académicas de acuerdo a los tiempos fijados en la normativa legal. Lo que se evaluó de esta variable es la cantidad de profesores ordinarios del IUT-FRP que han ascendido en los tiempos establecidos en la Ley y cuantos no. La segunda variable es referida a las **características de los profesores ordinarios del IUT-FRP**, que en este estudio se definen como algunas manifestaciones que describen la situación personal y profesional de los profesores ordinarios con y sin retraso en el ascenso en el escalafón.

La variable características de los profesores ordinarios será abordada en tres dimensiones: Características demográficas, características de la personalidad y características académicas-profesionales. De ambas variables y de sus dimensiones se desglosaron un conjunto de manifestaciones que se pretenden observar, ello es a lo que se llama definición operacional, que no es más que la descomposición de las variables en una serie de indicadores que permitan observarlas (Bisquerra, 1988) para distinguir las características de los profesores que se encuentran al día en el ascenso y contrastarlas con las de los profesores retrasados del IUT-FRP. Estos indicadores se presentan a continuación en la tabla 4 bajo la denominación operacionalización de las variables:

TABLA 4
Operacionalización de las Variables

Variable	Cumplimiento del ascenso en el escalafón			
Definición conceptual	Prosecución por las diferentes categorías académicas de acuerdo a los tiempos fijados en la normativa legal			
Dimensiones	Indicadores	Sub-indicadores	Procedimientos/ Instrumento	Fuentes válidas
Asistente	▪ Cantidad y proporción de profesores que ascendieron al tercer año de haber ganado el concurso de oposición.	▪ Haber ejercido como docente instructor durante un período no mayor de tres años.	Procedimiento: Observación Instrumento: Matriz de análisis	Documentos: Registros en el Departamento de Recursos Humanos
Agregado	▪ Cantidad y proporción de profesores que ascendieron al séptimo año de haber ganado el concurso de oposición.	▪ Haber ejercido como docente asistente durante cuatro años		
Asociado	▪ Cantidad y proporción de profesores que ascendieron al décimo primer año de haber ganado el concurso de oposición.	▪ Haber ejercido como docente agregado durante cuatro años.		
Titular	▪ Cantidad y proporción de profesores que ascendieron al décimo sexto año de haber ganado el concurso de oposición.	▪ Haber ejercido como docente asociado durante cinco años.		

Variable	Características de los profesores ordinarios del IUT-FRP			
Definición conceptual	Manifestaciones que describen la situación personal y profesional de los profesores ordinarios con y sin retraso en el ascenso en el escalafón			
Dimensiones	Indicadores	Sub-indicadores	Procedimientos/ Instrumento	Fuentes válidas
Características demográficas	▪ Sexo		Procedimiento: Encuesta. Instrumento: Cuestionario a profesores ordinarios del IUT-FRP	Personas, Profesores ordinarios del IUT-FRP
	▪ Edad			
	▪ Estado civil			
	▪ Número de personas que conforman su carga familiar	▪ Ascendiente ▪ Descendientes < de 15 años ▪ Descendientes > de 15 años		
	▪ Estado de salud	▪ Pasado y actual		
	▪ Actividades extras a la actividad docente	▪ Prácticas profesionales libres ▪ Actividades de esparcimiento		
Características de la personalidad	▪ Motivación	▪ Disposición a: Asistir a cursos de ampliación Realizar estudios de postgrado Desarrollar trabajos de investigación La producción de publicaciones ▪ Importancia de los ascensos. ▪ Beneficios de los ascensos. ▪ Factores que favorecen en el logro de los ascensos. ▪ Factores que desfavorecen el logro de los ascensos	Procedimiento: Encuesta. Instrumento: Cuestionario a profesores ordinarios del IUT-FRP	Personas, Profesores ordinarios del IUT-FRP

Variable	Características de los profesores ordinarios del IUT-FRP (Continuación)			
Definición conceptual	Manifestaciones que describen la situación personal y profesional de los profesores ordinarios con y sin retraso en el ascenso en el escalafón			
Dimensiones	Indicadores	Sub-indicadores	Procedimientos/ Instrumento	Fuentes válidas
Características académicas y profesionales	Responsabilidades dentro de la institución	- Cantidad de horas dedicadas a la docencia. - Cantidad de horas dedicadas a la extensión. - Coordina alguna cátedra o departamento académico.	Procedimiento: Encuesta. Instrumento: Cuestionario a profesores ordinarios del IUT-FRP	Personas, Profesores ordinarios del IUT-FRP
	Méritos Científicos	- Cantidad de libros con ISBN publicados. - Número de artículos publicados en revistas arbitradas con ISSN. - Pertenece a asociaciones científicas. - Número de participaciones en eventos científicos como ponente. - Desarrolla actualmente algún proyecto de investigación.		
	Trabajo de ascenso	- Conoce las exigencias para ascender - Número de horas disponibles para investigar - Acceso a equipos y servicios de computación. - Disponibilidad de espacios para el desarrollo de la investigación en la institución. - Disponibilidad de materiales para el desarrollo de la investigación en la institución. - Posibilidad de financiamiento de la investigación		

3.6 Estándares de Evaluación

Los estándares son constructos teóricos de referencia, útiles para formular acciones que permitan mejorar una realidad. Guardan una profunda relación con la acción debido a que luego de un proceso de observación de la realidad, formula acciones para mejorarla y aumentar la calidad del servicio que fue observado. La eficacia de un estándar viene dada por el nivel de confianza que transmita, y para lograrla es necesario que el estándar establezca las responsabilidades y responsables. Casassus (1997) explica que un estándar en primer lugar construye referencias, en segundo lugar establece autoridad, tercero ofrece seguridad y por último opera con la confianza que es una emoción que actúa como fuerza movilizadora.

En tal sentido para poder evaluar la variable Cumplimiento del Ascenso en el Escalafón, fue necesaria la construcción de una categorías que permitieran al investigador calificar la magnitud de los retrasos en función de las posibilidades existentes para alcanzar la máxima jerarquía como docente universitario; ofreciendo como ideal que la mayor parte de los profesores se mantengan dentro de las categorías inferiores de retraso, las que aluden a una menor cantidad de años de retardo, que como ya se explicó permitirán alcanzar el rango de profesor titular.

Para la construcción del estándar se empleó una escala de intervalo que según Palella (2006) establece valores diferenciales entre factores ubicados en distintas escalas. Aunque su origen es convencional, permiten ordenar no sólo objetos, sino también indicar la distancia exacta entre ellos. Están compuestas por categorías del mismo valor.

A continuación se muestra la Tabla 5 que describe las categorías generadas para valorar los niveles de retraso en los ascensos en el escalafón de los profesores ordinarios del IUT-FRP.

TABLA 5

**Estándar de Evaluación para Valorar la Magnitud del Retraso en el Ascenso en el
Escalafrón de los Profesores Ordinarios del IUT-FRP**

Categoría	Descripción
Al Día	El docente tiene 0 años de retraso.
Leve	El docente posee entre 1 a 2 años de retraso.
Moderado	El docente posee entre 3 a 4 años de retraso.
Alto	El docente posee un retraso de 5 a 6 años
Muy Alto	El docente posee 7 años o más de retraso

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Este capítulo contiene los resultados obtenidos en la presente investigación, los mismos se exhiben en función de cada uno de los objetivos perseguidos.

4.1 Resultados Logrados con el Objetivo Nro. 1

Este objetivo buscó precisar el número de profesores ordinarios por departamento del IUT-FRP que han ascendido de acuerdo a lo exigido en la normativa legal y los que no lo han logrado, a fin de establecer la magnitud de la situación de retraso por cantidad de años y la cantidad de profesores que deberían estar en cada categoría, según la fecha de su concurso.

Este objetivo da el carácter evaluativo al estudio y es fundamental recordar que se empleó una base de comparación absoluta, siendo el patrón lo establecido en los artículos 94 al 97 de la Ley de Universidades, los cuales pautan los tiempos que deben cumplir los profesores de Educación Superior en cada categoría académica, una vez que se ingresa a la planta docente ordinaria, precisando:

- 1 Año de Prueba para establecerse en la categoría de Instructor
- 2 Años de desempeño en la Categoría de Instructor para ascender a Asistente.
- 4 Años de desempeño en la Categoría de Asistente para ascender a Agregado.
- 4 Años de Desempeño en la Categoría de Agregado para ascender a Asociado.
- 5 Años de Desempeño en la Categoría de Asociado para ascender a Titular.

Una vez comparada la situación real de la institución con la situación ideal previamente descrita, se asentó en la Tabla 6 la distribución de frecuencias obtenida.

TABLA 6
Número de Profesores Ordinarios según su Condición en el Ascenso y su
Departamento de Adscripción

Departamento	Al Día		Retardados		TOTAL
	Cantidad	%	Cantidad	%	
Administración	1	7 %	14	93%	15
Construcciones Civiles	2	13 %	14	87%	16
Electricidad	6	30%	14	70%	20
Informática	0	0%	14	100%	14
Mecánica	1	6%	16	94%	17
Procesos Químicos	0	0%	27	100%	27
Química	2	18%	9	82%	11
Tecnología de los Materiales	1	6%	15	94%	16
Subdirección Académica	3	8%	35	92%	38
TOTAL	16	9%	158	91%	174

Obsérvese que en la tabla 6 un alto porcentaje de profesores están incumpliendo con la normativa sobre los ascensos en el escalafón; el 91 % de ellos se encuentran en situación de retraso, siendo el departamento de Procesos Químicos el que presenta la situación más desfavorable, ninguno de sus docentes ha optado o logrado puntualmente un ascenso desde su concurso.

El caso más favorable lo presenta el departamento de Electricidad que tiene al 30% de sus profesores al día; no obstante para poder dar un juicio válido de la situación es necesario analizar la tabla 7 que muestra el número de profesores al día y con retraso organizados por categoría y por departamento:

TABLA 7

Profesores Ordinarios Organizados por Condición Actual según sus Ascensos en el Escalafón Académico desde su Ingreso por Concurso, Departamento de Adscripción y Categoría Académica.

Departamento	Al Día en el Ascenso en el Escalafón					Con Retardo en el Ascenso en el Escalafón					TOTAL GENERAL	
	Titulares	Asociados	Agregados	Asistentes	Instructores	Total	Asociados	Agregados	Asistentes	Instructores	Total	
Administración	1					1	1	8	5		14	15
Construcciones Civiles	2					2	2	7	5		14	16
Electricidad	6					6	3	7	4		14	20
Informática	0					0	1	5	8		14	14
Mecánica	1					1	3	7	6		16	17
Procesos Químicos	0					0	1	12	14		27	27
Química	2					2	1	2	6		9	11
Tecnología de los Materiales	1					1	0	8	7		15	16
Subdirección Académica	3					3	2	13	20		35	38
TOTAL	16	0	0	0		16	14	69	75	0	158	174

La tabla 7 ofrece nuevos elementos para evaluar el desempeño de los profesores del IUT-FRP en cuanto a sus ascensos en el escalafón. El primer elemento interesante para el estudio es la ausencia de profesores instructores retardados, esto se debe a que en los institutos y colegios universitarios permiten a los docentes ingresar a los cargos en las categorías de instructor, asistente y agregado, de acuerdo al Reglamento de Concurso de Oposición para los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales, siendo posible que en el último concurso no ingresara ningún profesor en la categoría de instructor. Otro dato relevante es que sólo se encuentran al día los profesores que han escalado hasta la categoría de titular, manteniéndose el departamento de Electricidad con la mejor realidad, cuenta con el mayor número de profesores titulares; no obstante, es provechoso presentar la Tabla 8 que expone el escenario real e ideal de los ascensos en el escalafón para ampliar el panorama estudiado:

TABLA 8

Número de Profesores Ordinarios Ubicados en cada Categoría Académica desde su Fecha de Ingreso por Concurso de Oposición. Situación Real e Ideal.

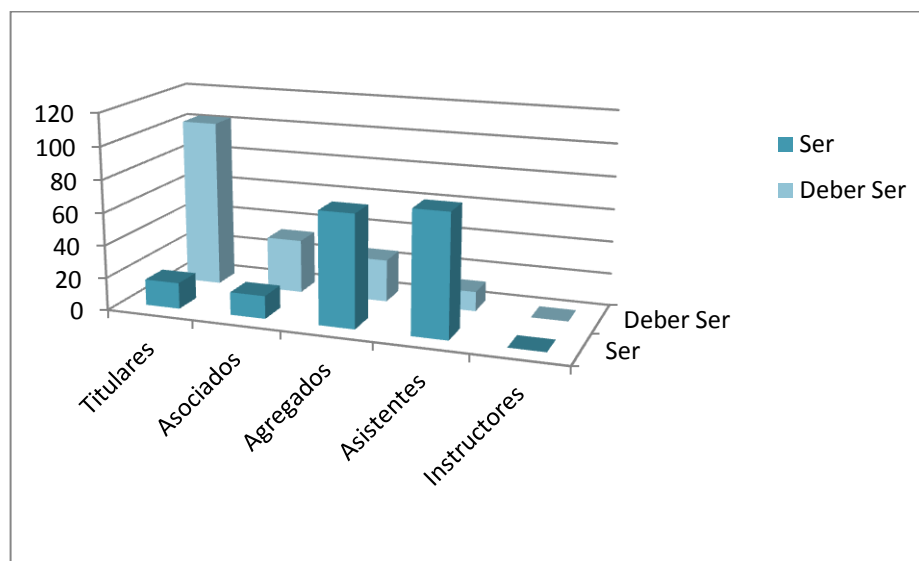
Departamento	<i>Ser</i>					<i>Deber ser</i>				
	Titulares	Asociados	Agregados	Asistentes	Instructores	Titulares	Asociados	Agregados	Asistentes	Instructores
Administración	1	1	8	5		10	2	3	0	
Construcciones Civiles	2	2	7	5		12	2	0	2	
Electricidad	6	3	7	4		19	1	0	0	
Informática	0	1	5	8		7	3	0	4	
Mecánica	1	3	7	6		8	4	4	1	
Procesos Químicos	0	1	12	14		16	7	1	3	
Química	2	1	2	6		5	3	3	0	
Tecnología de los Materiales	1	0	8	7		10	2	2	2	
Subdirección Académica	3	2	13	20		16	9	13	0	
TOTAL	16	14	69	75	0	103	33	26	12	0

De acuerdo a lo expuesto en la Tabla 8, el panorama que distinguía al Departamento de Electricidad por contar con el mayor número de profesores titulares ahora se aprecia como una simple diferencia a favor, puesto que sólo una tercera parte de los profesores que debieron alcanzar la titularidad lo han logrado. No obstante, la realidad más desfavorable la presentan Informática y Procesos Químicos, departamentos fundadores del instituto que no cuentan con profesores en el máximo escalafón y con cifras poco significativas en la categoría de profesor asociado.

Haciendo un análisis general de la tabla 8, se encuentra que el 78% de los profesores del instituto deberían haber alcanzado los títulos de las dos últimas categorías del escalafón; sin embargo, la realidad dista mucho de esa cifra, encontrándose que sólo el 17% de los profesores son asociados y titulares. Para apreciar mejor la realidad planteada se presenta el grafico 1, cuya imagen nos permite comparar de forma más clara el ser y deber ser de los ascensos en el escalafón:

GRÁFICO 1

Número de Profesores Ordinarios Ubicados en cada Categoría Académica desde su Fecha de Ingreso por Concurso de Oposición. Situación Real e Ideal.



Obsérvese que las barras más altas de la situación actual se presentan en las categorías de asistente y agregado. Cabe resaltar que parte de la población que se ubica en estas categorías, posiblemente se encuentra estancada allí desde su ingreso por concurso, probablemente por no haber realizado ningún ascenso. Véase la Tabla 9 que expone el número de profesores que ganaron concurso en cada uno de los escalafones permitidos:

TABLA 9

Número de profesores que Ingresaron en las Categorías Académicas Permitidas

Categoría	Nro. de Profesores Ingresados
Instructor	14
Asistente	107
Agregado	53
TOTAL	174

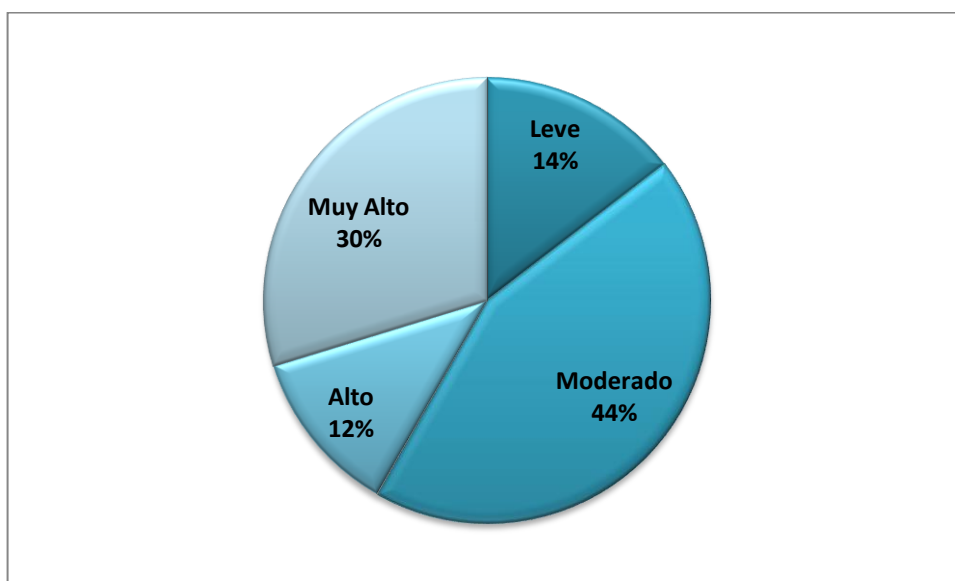
Es evidente que un alto número de profesores ingresaron en el segundo y tercer nivel del ascenso, y que de haber cumplido con sus respectivos ascensos, la balanza estaría inclinada, tal y como lo muestra el Gráfico 1 en las barras del deber ser, a la categoría de titular.

A continuación se presenta la Tabla número 10 acompañada del Gráfico 2 las cuales muestran por rango de años la cantidad de profesores en condición de retraso en el ascenso de acuerdo a lo establecido en el estándar de evaluación:

TABLA 10
Número de Profesores en Condición de Retraso desde su Ingreso por Concurso de Oposición

Años de retraso	Estándar	DEPARTAMENTOS									TOTAL	%
		Administración	Construcciones Civiles	Electricidad	Informática	Mecánica	Procesos Químicos	Química	Tecnología de los Materiales	Subdirección Académica		
1 a 2	Leve	4	1	1	1	5	3	2	1	5	23	14
3 a 4	Moderado	4	6	3	7	6	12	6	6	19	69	44
5 a 6	Alto	1	1	3	1	1	4	0	2	6	19	12
7 o más	Muy Alto	5	6	7	5	4	8	1	6	5	47	30
TOTAL		14	14	14	14	16	27	9	15	35	158	100

GRAFICO 2
Porcentaje de Profesores en Condición de Retraso desde su Ingreso por Concurso de Oposición



La información presentada en la tabla y el gráfico anterior evidencia que la mayor cantidad de profesores poseen un retardo moderado, lo que resulta un panorama esperanzador; a pesar de que es un grupo numeroso de docentes no se hallan en la categoría que le corresponde de acuerdo a su fecha de ingreso, la mayoría se encuentra en niveles de atraso podría permitirles alcanzar la categoría de titular; por lo tanto con una planificación eficiente, el 58% de los docentes podrían trabajar para jubilarse ostentando el mayor rango académico.

En lo que corresponde a la magnitud del retraso desde el último ascenso la situación da un viso diferente al saldo positivo revelado en la Tabla 10; sólo el 28% han optado o cumplido alguna vez con el requisito del ascenso, eso representa que más de la mitad de este grupo de profesionales de la educación, no han estado motivados para cumplir los requisitos que exige la normativa de los ascensos. A continuación se muestra la Tabla 11 que revela el número de profesores por departamento en condición de retraso que han ascendido alguna vez, así como el porcentaje de profesores ubicados en cada nivel del estándar de Evaluación:

TABLA 11
Número de Profesores en Condición de Retraso desde su Último Ascenso en el
Escalafón Académico

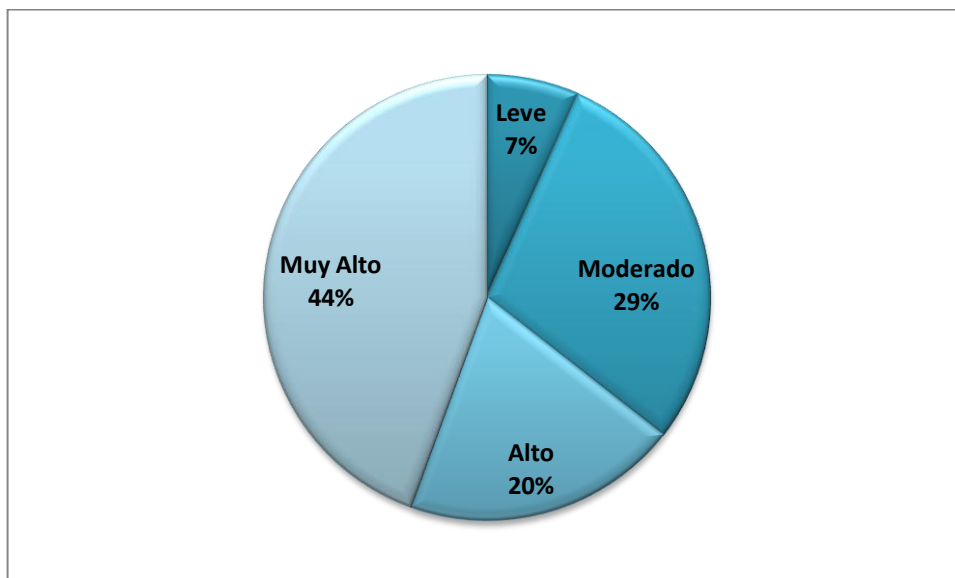
Años de retraso	Estándar	DEPARTAMENTOS									TOTAL	%
		Administración	Construcciones Civiles	Electricidad	Informática	Mecánica	Procesos Químicos	Química	Tecnología de los Materiales	Subdirección Académica		
1 a 2	Leve	1	0	1	0	1	0	0	0	3	3	7
3 a 4	Moderado	1	3	2	1	1	2	0	0	3	13	29
5 a 6	Alto	0	1	2	1	1	2	0	0	2	9	20
7 o más	Muy Alto	2	4	2	2	0	4	1	3	2	20	44
TOTAL DE PROFESORES ASCENDIDOS		4	8	7	4	3	8	1	3	7	45	100

La Tabla 11 es antagonista de la Tabla 10, obsérvese que la tabla precedente el mayor grupo de profesores se encuentra en el nivel moderado, lo que significa que sus retrasos en los ascensos no superan los 4 años; mientras que por el contrario, la Tabla 11 permite calificar al retraso desde el último ascenso como Muy Alto, ello

significa que la mayoría de los docentes que alguna vez ascendieron lo hicieron hace más de 7 años.

GRAFICO 3

Porcentaje de Profesores en Condición de Retraso desde su Último Ascenso en el Escalafón Académico



De acuerdo a la grafica se aprecia que la magnitud de retraso desde el último ascenso, a la luz del estándar establecido, se encuentra en los niveles más altos, el promedio de tiempo del último ascenso del 64% de los profesores es de 8 años. Esta cifra ofrece una lectura contraria a los datos presentados en el número de años de retraso desde el concurso (Véase Grafico 2), pudiéndose concluir que existen niveles bajos de retraso desde la fecha de ingreso porque la mayoría de esos profesores concursó en años recientes, por lo tanto tienen pocos años dentro de la plantilla docente y eso conduce a que la cantidad de años de retraso sea menor. Por el contrario, encontrar mayores niveles de retraso desde el último ascenso significa que los profesores con mayor cantidad de años en la institución ascendieron, pero alguna circunstancia afectó el avance por el escalafón.

Algunas explicaciones para el estancamiento pudieran ser que los profesores de nuevo ingreso desconocen la normativa de los ascensos y que éste proceso es una actividad de carácter obligatorio, indistintamente de no tener normada una sanción. Otra explicación pudiera venir por los problemas financieros del Estado venezolano que por la falta de recursos desfavoreció la investigación, esto quizás auspiciado por el Ministerio de la Educación Superior, hoy para el Poder Popular de la Educación

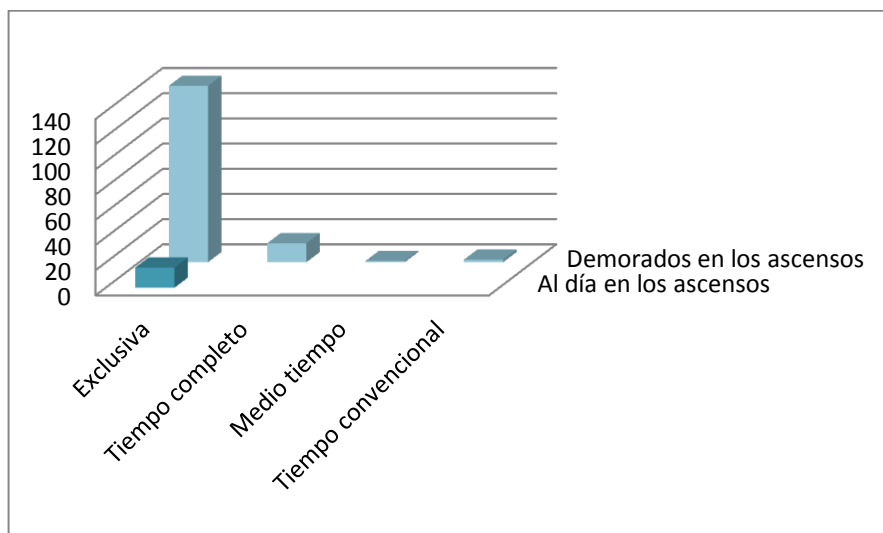
Universitaria (MPPEU), por las incidencias en el presupuesto nacional de los aumentos que corresponderían a los docentes si todos llegaran a los escalafones más altos.

La paralización de los ascensos en el IUT-FRP, primer instituto universitario creado en Venezuela, pionero en la formación de técnicos para promover el desarrollo endógeno de la nación, coincide por el número de años, con la intervención de los institutos y colegios universitarios por parte del MPPEU, momento en el cual éstos pierden su autonomía, las directivas dejan de ser elegidas por votación para ser impuestas y comienzan los conflictos políticos-partidistas que han impactado todos los ámbitos del país nacional.

4.2 Resultados Logrados con el Objetivo Nro. 2

El objetivo número 2 buscó establecer algunas relaciones entre la situación del cumplimiento del ascenso en el escalafón de los profesores del IUT-FRP con el departamento al que están adscritos y con el tiempo de dedicación de los profesores. La intención de este objetivo era ver si las variables adscripción a los departamentos y el tiempo de dedicación tenían algún tipo de influencia en la puntualidad o el retardo en el cumplimiento de los ascensos, obsérvese que no existe relación entre dichas variables. En el caso de la dedicación el 100 y el 89% de los profesores al día o en condición de retraso, respectivamente, son dedicación exclusiva; véase el Gráfico 4

GRAFICO 4
Dedicación Horaria de los Profesores Ordinarios al Día y con Retardo en sus Ascensos en el Escalafón



El Grafico 4 corrobora que la mayoría de los profesores, estén al día o no con su ascenso en el escalafón, laboran a dedicación exclusiva, por tanto este factor no es determinante en el IUT-FRP para el cumplimiento puntual de los ascensos. A continuación se presentan las Tablas 12 y 13 que muestran la distribución de los profesores según su departamento de adscripción y tiempo de dedicación.

TABLA 12

Dedicación Horaria y Departamento de Adscripción de los Profesores Ordinarios al Día en sus Ascensos en el Escalafón

Dedicación	Departamentos									TOTAL
	Administración	Construcciones civiles	Electricidad	Informática	Mecánica	Procesos Químicos	Química	Tecnología de los materiales	Subdirección Académica	
Exclusiva	1	2	6		1		2	1	3	16
Tiempo completo										0
Medio tiempo										0
Tiempo convencional										0

En el caso de los profesores Titulares, quienes conforman el grupo de profesores al día en sus ascensos, el 100% de ellos ofrece una dedicación exclusiva al instituto. Algo similar pasa con los profesores retardados, a continuación los datos:

TABLA 13

Dedicación Horaria y Departamento de Adscripción de los Profesores Ordinarios Retardados en sus Ascensos en el Escalafón

Dedicación	Departamentos									TOTAL
	Administración	Construcciones civiles	Electricidad	Informática	Mecánica	Procesos Químicos	Química	Tecnología de los materiales	Subdirección Académica	
Exclusiva	11	14	13	13	15	25	8	12	29	140
Tiempo completo	2		1	1		2	1	2	6	15
Medio tiempo	1									1
Tiempo convencional					1			1		2
TOTAL	14	14	14	14	16	27	9	15	35	158

Los datos de las Tablas 12 y 13 reflejan que no hay una relación directa entre la puntualidad o el retardo en los ascensos con la dedicación; el 89% de los profesores que no están al día también son dedicación exclusiva. En cuanto a la relación entre la puntualidad o el retardo y el departamento académico al cual pertenecen los profesores se observa un comportamiento similar en la mayoría de éstos, habiendo una leve diferencia en el departamento de Electricidad, quién posee mayor número de profesores titulares. Esta ventaja puede venir enmarcada por una cultura departamental que debió tener vida durante un tiempo determinado en el pasado, debido a que los ascensos puntuales los hicieron los profesores con más años de servicio.

4.3 Resultados Logrados con el Objetivo Nro. 3

El tercer objetivo del estudio perseguía caracterizar los profesores ordinarios del IUT-FRP para determinar algunos factores que contribuyan a explicar su situación sobre cumplimiento del ascenso en el escalafón.

El abordaje de la variable “características de los profesores ordinarios” evidenció que, en las dimensiones correspondientes a las características demográficas y académicas-profesionales, ambos grupos de la muestra (al día y con retardo en los ascensos) presentan una gran cantidad de similitudes. Algunos de los indicadores donde se encontraron semejanzas son: género, estado civil, salud, dedicación, experiencia laboral, curso de estudios, disposición a participar en cursos, horas de clase, responsabilidades institucionales, número de publicaciones, formación científica, tiempo y recursos para investigar, entre otros. Por el contrario, la dimensión características motivacionales es la que presenta marcadas diferencias entre ambos grupos, la opinión y la significación que tienen ambos para grupos de la muestra los ascensos son contrastantes y podrían explicar el por qué sólo pocos alcanzan al máximo título profesional del docente de la educación universitaria.

A continuación se presenta la Tabla 14 con los datos recogidos a través de las preguntas cerradas del cuestionario, las que abordaban las características demográficas y académico-profesionales de los profesores con y sin retardo en el ascenso; recuérdese que son 16 profesores al día y 158 con retraso en los ascensos.

Tabla 14

Distribución de Frecuencias en cuanto a Características Demográficas y Académico-Profesionales de los Profesores al Día y con Retardo en los Ascensos en el Escalafón.

Características		Profesores Al Día (16)		Profesores Con Retardo (158)	
		Cantidad	%	Cantidad	%
Sexo	Femenino	5	31	61	39
	Masculino	11	69	97	61
Edad	De 20 a 30 años	0		0	
	De 31 a 40 años	0		47	30
	De 41 a 50 años	9	56	83	52
	Más de 51 años	7	44	28	18
Cargas Familiares	Padres	9	56	129	82
	Hijos menores de 15 años	5	31	80	51
	Hijos mayores de 15 años	9	56	54	34
	Otros familiares	7	44	50	32
Salud	Buena	15	94	147	93
	Regular	0		11	7
	Deficiente	1	6	0	
Prácticas Profesionales	Otros Empleos	7	44	86	55
Experiencia Profesional	En otras universidades	16	100	93	59
	En empresas	9	56	97	61
Formación actual	Licenciatura	0		65	41
	Especialización	0		29	18
	Maestría	0		50	32
	Doctorados	16	100	14	9
Estudios	Cursando estudios	0		83	53
Responsabilidades	Coordinación	2	13	1	0,6
	Jefatura	1	6	3	2
	Comisión	3	19	2	1
Publicaciones	Libros	9	56	7	4
	Artículos	16	100	40	25
Ponencias		15	94	86	54
Habilidades investigativas	Muy buena	0		32	20
	Buena	12	75	72	46
	Regular	4	24	47	30
	Deficiente	0		7	4
Investigación	Disposición de equipos en el IUT	6	38	83	52
	Disposición de espacios en el IUT	2	13	83	52
	Disposición de materiales en el IUT	2	13	32	20
	Facilidad de financiamiento por el IUT	2	13	29	18

La Tabla 14 no ofrece de diferencias substanciales entre ambos grupos de profesores, por ello se presenta a continuación la Tabla 15 en la que se resumen las similitudes y las diferencias más resaltantes encontradas.

TABLA15
Tabla Comparativa de las Características Demográficas y
Académico-profesionales en los Profesores Ordinarios del IUT-FRP Al Día
y Con Retraso en sus Ascensos en el Escalafón

Dimensiones	Indicadores que comparten más del 50% de ambos grupos	Indicadores que diferencian significativamente a ambos grupos
Características Demográficas	• Género masculino. • Estado civil casado. • Amplias cargas familiares (Padres, hijos y otros familiares). • Gozan de buena salud.	• Ninguno de los profesores al día es menor de 41 años de edad, mientras que el 30% de los profesores en condición de retardo tienen en promedio 36 años.
Características Académico-profesionales	• Dedicar aproximadamente 34 horas semanales al trabajo universitario. • Tienen experiencia profesional en empresas • Se encuentran estudiando actualmente. • Tienen disposición a participar en cursos dentro y fuera de la institución. • Son dedicación exclusiva. • Tienen asignadas entre 20 y 23 horas de clases. • No poseen responsabilidades institucionales, tales como: jefaturas, coordinaciones o pertenecen a comisiones. • No han publicado libros. • Han publicado artículos científicos. • Han sido ponentes en algún evento científico. • Están trabajando en algún proyecto de investigación. • Disponen de tiempo para investigar. • Profesan gozar de una buena formación en investigación.	• El 100% de los profesores al día trabajo en otras instituciones universitarias antes de concursar en el IUT-FRP. • La mayoría de los profesores al día tienen doctorados concluidos.
Características Académico-profesionales	• Consideran que el instituto no les ofrece ni el espacio, ni los materiales, ni el financiamiento para investigar. • Consideran que la docencia es compatible con las actividades de investigación y extensión.	

La Tabla 15 afirma que tanto los profesores al día como los que se encuentran en condición de retardo en los ascensos poseen características similares en lo demográfico, en lo académico y en lo profesional. Algunos de los indicadores que se presumían como responsables del cumplimiento impuntual de los ascensos como el estado civil, la dedicación, la carga docente y el cumplimiento de los requisitos académicos para acumular la puntuación necesaria a fin de aspirar a cada escalafón son equivalentes en ambas muestras. Sólo resalta un elemento, que todos los profesores al día trabajaron en otras instituciones de educación superior antes de concursar en el IUT-FRP; siendo una posibilidad que hayan aprendido en esos espacios el significado de ascender y llegar hasta el escalafón de titular. Sin embargo, las numerosas similitudes permiten concluir que estos aspectos parecieran tener poco o ningún peso como factores explicativos del retraso académico de algunos docentes.

A continuación se presentará la categorización de las respuestas ofrecidas por los docentes que están al día en sus ascensos y los que están retardados sobre los factores motivacionales que sirvan para explicar por qué sólo un grupo reducido de profesores ha alcanzado el escalafón de titular.

TABLA 16

Categorización de las Opiniones de los Profesores Ordinarios sobre la Importancia, Beneficios y Factores que Favorecen o Desfavorecen en el Cumplimiento de los Ascensos Profesionales Obedeciendo al tipo de Motivación Subyacente (Intrínseca o Extrínseca)

Dimensiones	Categorías			
	Respuestas de los Profesores que están al Día en sus Ascensos		Respuestas de los Profesores que están con Retardo en sus Ascensos	
	Motivación Intrínseca	Motivación Extrínseca	Motivación Intrínseca	Motivación Extrínseca
Los ascensos son valiosos o significativos	• La aspiración de todo profesor universitario es llegar a titular. • Contribuyen al desarrollo de la nación. • Producen nuevos conocimientos. • Desarrollo personal y profesional. • Contribuyen al mejoramiento de la institución.		• Actualizan profesionalmente • Generan conocimiento • Logran desarrollo personal. • Dan satisfacción personal.	• Son una forma de procurarse mejores ingresos • Mecanismo de presión para investigar. • Incentiva a cursar estudios de postgrado. • Reconocimiento social • Es un indicador de desempeño docente.
Retribuyen económicamente el esfuerzo invertido	• Muy poco • El conocimiento no tiene remuneración	• A largo plazo con la jubilación.	• El fin del ascenso no es económico	• Se invierte más de lo que se recupera. • El mayor porcentaje de aumento es para los rangos inferiores. • Insuficientes para motivar.
Algunos beneficios del ascenso	• Es un valor agregado para la actividad docente. • Aumentan el autoestima. • Adquisición de conocimientos. • Desarrollo profesional	• Dan reconocimiento social • Logran aumentos salariales	• Actualización profesional. • Incentiva la producción de conocimiento. • Resuelven problemas sociales. • Dan satisfacción personal • Logran desarrollo personal	• Económicos. • Permiten llegar a puestos directivos. • Reconocimiento social

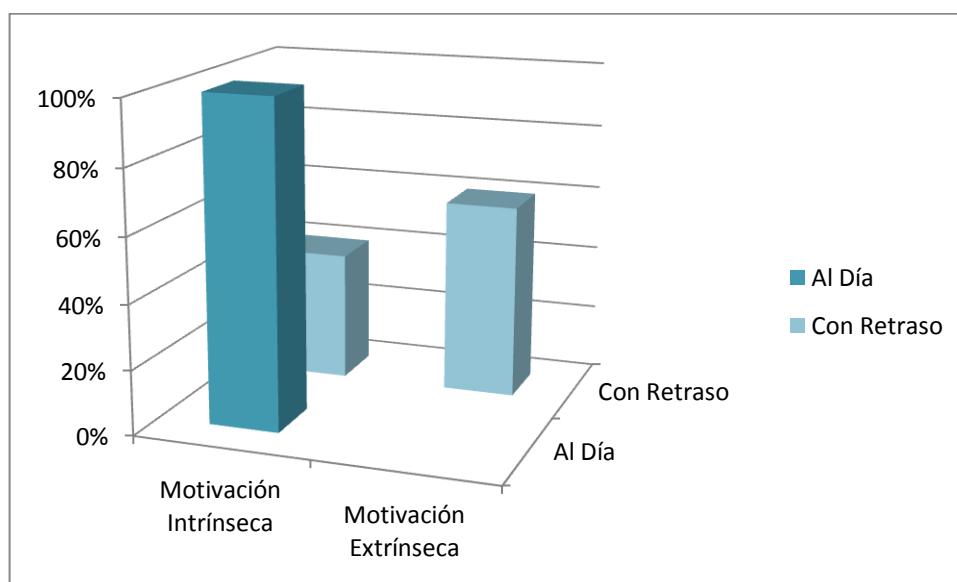
TABLA 16 (Continuación)

Dimensiones	Características Motivacionales			
	Respuestas de los Profesores que están al Día en sus Ascensos		Respuestas de los Profesores que están con Retardo en sus Ascensos	
	Motivación Intrínseca	Motivación Extrínseca	Motivación Intrínseca	Motivación Extrínseca
Factores <i>personales</i> que <i>favorecen</i> el logro de los ascensos	• Motivación • Constancia • Organización del tiempo • Disposición a investigar • Deseo de superación • Autoestima	• Gozar de buena salud	• Tener una línea de investigación • Deseos de superación. • Constancia • Organización del tiempo. • Pasión por la investigación. • Estar actualizado. • Estar motivado. • autoestima	• Apoyo familiar. • Disponer de recursos económicos
Factores <i>personales</i> que <i>desfavorecen</i> el logro de los ascensos	• Mala distribución del tiempo. • Desmotivación • Conformismo	• Problemas familiares • Atribución externa • Falta de recursos económicos	• Motivación • Mala administración del tiempo.	• Falta de recursos económicos.

La tabla 16 muestra tanto las respuestas de los profesores que están al día y los que presentan retardo en su ascenso. Obsérvese que las opiniones de los profesores que han logrado avanzar en sus ascensos son muy próximas a lo que se cataloga como motivación intrínseca, señalan que los ascensos son un logro personal, un proceso que debería darse de forma natural en todos los que ejercen la docencia universitaria; es decir, declaran tener una motivación intrínseca que los moviliza a la consecución de la meta. Mientras que se observa lo contrario en los profesores con retardo, quienes a pesar de exponer como factores favorecedores en el ascenso los aspectos intrínsecos, dan mayor importancia a los factores externos como motor de impulso para alcanzar el logro de esta responsabilidad, para visualizar mejor esta realidad se presenta el Gráfico 4 con los porcentajes de cada dimensión de acuerdo al tipo de motivación implícita en las respuestas obtenidas.

GRAFICO 5

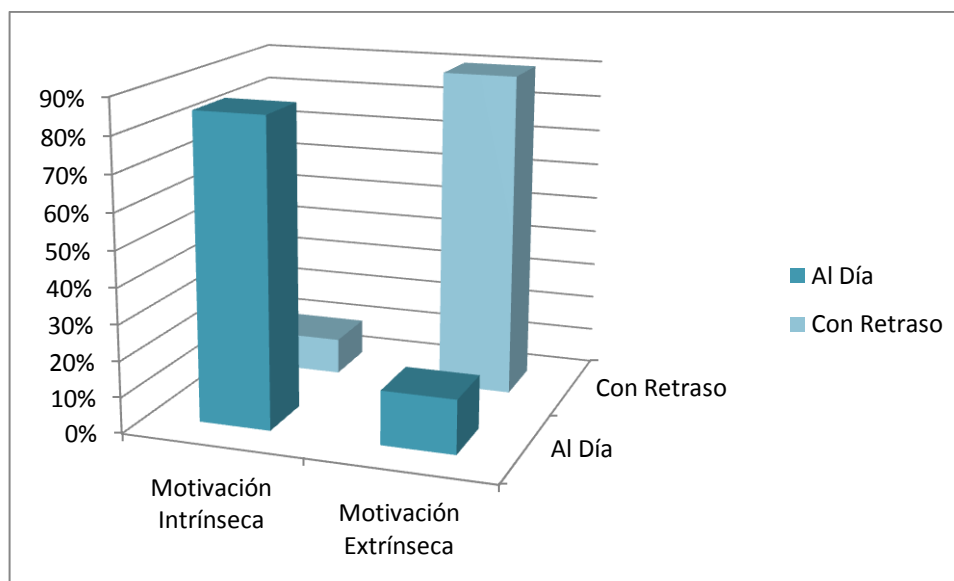
Porcentajes de Respuestas sobre la Significación de los Ascensos de acuerdo al tipo de Motivación Intrínseca



En cuanto a la significación de los ascensos para ambos grupos (Profesores al día y con retardo), el Gráfico 6 permite apreciar que la totalidad de los docentes que han cumplido puntualmente con sus progresos profesionales presentaron respuestas asociadas con la motivación intrínseca, siendo la de mayor frecuencia lo concerniente al desarrollo personal y profesional. Este resultado está en concordancia con los planteamientos expuestos por Reeve (1997), quien describe la conducta motivada intrínsecamente como más tenaz y persistente que las conductas resultantes de recompensas extrínsecas.

GRAFICO 6

Porcentajes de Respuestas sobre la Retribución Económica de los Ascensos de acuerdo al tipo de Motivación Intrínseca

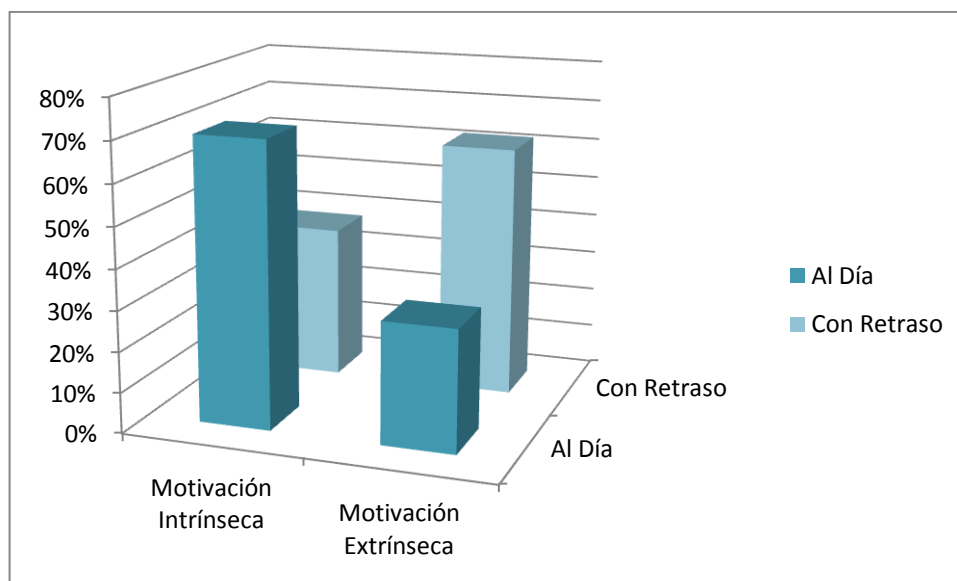


Las opiniones de los docentes sobre la retribución económica de los ascensos, permiten concluir que éstos son logrados por aquellos docentes que tengan la suficiente motivación intrínseca para trabajar en su logro. Si se observa el Grafico 6 resaltan dos columnas con las mayores porcentajes en ambos grupos; los profesores al día plantean en su mayoría que el logro del ascenso no es remunerable, pudiendo clasificar esta respuesta dentro de la motivación intrínseca. Por su parte el 55% de los profesores con retardo en su ascenso exteriorizan que: los ascensos no retribuyen en dinero el esfuerzo para alcanzarlos, en otras palabras, la resultado previsible de la conducta no es lo suficientemente atrayente por lo que no se activa un interés sistemático en el logro del objetivo. En este sentido, se puede afirmar que, aunque los motivadores extrínsecos favorecen a la consecución de la meta, la conducta motivada exclusivamente por consecuencias ajenas a la persona tiene la tendencia a ser menos consistente y por tanto, con mayores posibilidades de ser postergada.

De inmediato se muestran los porcentajes de las opiniones de los profesores ordinarios sobre los beneficios que atribuyen a los ascensos en el escalafón, éstos resultados avalan las conclusiones parciales hasta ahora presentadas sobre la importancia del tipo de motivación que moviliza a cada persona en la consecución de una meta.

GRÁFICO 7

Porcentajes de Respuestas sobre Beneficios de los Ascensos de acuerdo al tipo de Motivación Implícita

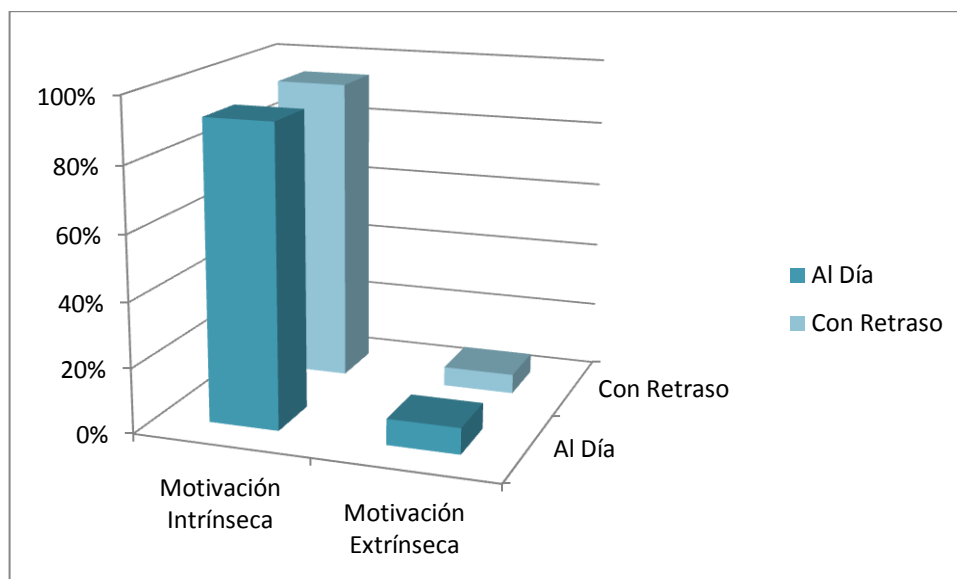


La tendencia que ha evidenciado el estudio se mantiene con los datos recabados con la pregunta concerniente a los beneficios que le atribuyen los docentes ordinarios a la prosecución académica de su profesión. De nuevo, se encuentra que la mayor parte de las respuestas de ambos grupos se polarizaron hacia algún tipo de motivación. Los profesores sin retardo en sus ascensos se inclinaron en un 45% por la categoría aumento de la autoestima, entre otras también asociadas a la motivación intrínseca. Los profesores en condición de retraso en su ascenso, por el contrario, se inclinaron en un 47% a que el único beneficio de los ascensos es económico.

Los próximos resultados a discutir se muestran en el Grafico 8, que contiene los porcentajes de respuesta, de acuerdo a cada tipo de motivación, de los factores personales que se consideran determinantes para alcanzar un ascenso en el escalafón.

GRÁFICO 8

Porcentajes de Respuestas sobre Factores Personales que Favorecen el Logro de los Ascensos en el Escalafón de acuerdo al tipo de Motivación Implícita.

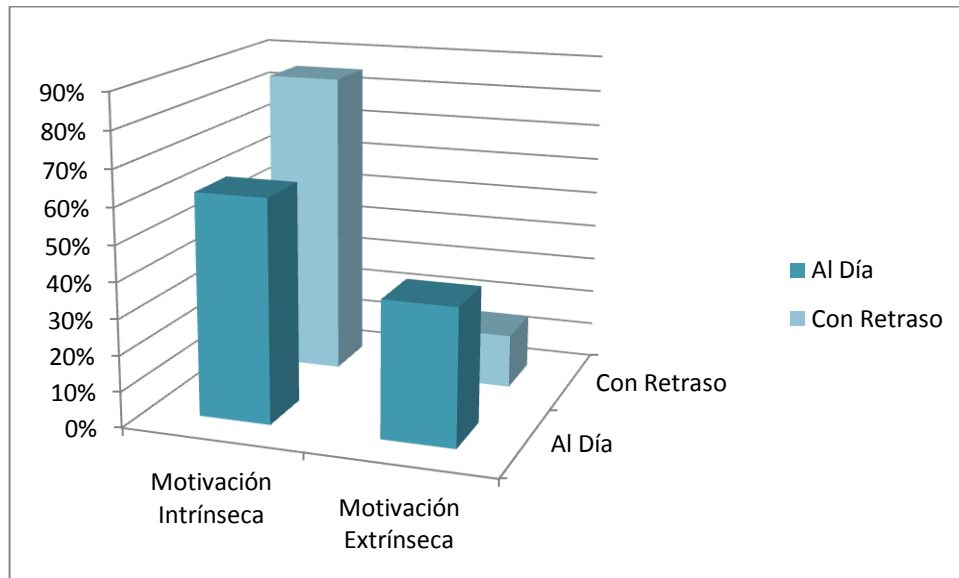


Pareciera contradictorio encontrar justo en este aspecto similitud en el tamaño de la barras y en su ubicación con respecto a la motivación, se puede afirmar que los profesores con retraso en sus ascensos, teóricamente, saben que los mecanismos de impulso que los ayudaría a superar esta situación sólo los pueden encontrar dentro de ellos mismos. Siendo entonces totalmente congruentes los profesores que se encuentran al día, quienes saben que la satisfacción, el desarrollo personal y la autopercepción positiva (motivación intrínseca) son los mejores estímulos para alcanzar esta importante obligación, que no sólo le generará a largo plazo beneficios económicos con la jubilación y reconocimiento social (Motivación extrínseca), sino que harán, tal y como lo expresa Castello (1998), aportes sustanciales al desarrollo de la nación, más necesario en nuestro país que dispone de la mayoría de los centros y programas de investigación en los recintos universitarios.

Para corroborar el planteamiento expuesto con el Gráfico 8, se muestran seguidamente la información recogida sobre los aspectos personales que, según los encuestados, desfavorecen al logro de los ascensos.

GRÁFICO 9

Porcentajes de Respuestas sobre Factores Personales que Desfavorecen el Ascensos en el Escalafón, según el tipo de Motivación Implícita.



Obsérvese que los profesores retardados en el ascenso dieron la mayoría de sus respuestas asociadas a factores motivacionales internos, confirmando lo presentado en el gráfico anterior; y que por primera vez, el grupo de profesores al día agregó frecuencias de respuestas a la columna de razones externas, pero manteniendo su tendencia de atribuir el logro de sus ascensos a motivos internos.

Otro elemento relevante para la investigación es que la mayoría de los profesores retardados o estancados en sus ascensos justifican su condición con factores extrínsecos, a pesar de haber manifestado que los factores intrínsecos son los que pueden llegar a favorecer o desfavorecer la conquista de un objetivo. La Tabla 17, inserta de inmediato, muestra la categorización de acuerdo al tipo de motivación de las causas de retraso planteadas por la población del estudio.

TABLA 17
Categorización de las Causas del Retraso en el Ascenso Manifestadas por los profesores en Dicha Condición

	Motivación Intrínseca	Motivación Extrínseca
Causas del Retraso	• Desmotivación	• Poca disponibilidad de tiempo. • Elevada carga horaria con grupos muy numerosos. • Ausencia de apoyo departamental. • Obligación a cumplir horario de permanencia. • Temor al nombramiento del jurado. • Problemas familiares • Culminación de estudios de postgrado • Carencia de recursos económicos • Cercanía a la jubilación

Aunado a lo planteado en la tabla precedente, cuando a ambos grupos de profesores se les consultó expresamente qué factores eran determinantes para la consecución de un ascenso, un 70% de uno y otro grupo manifestó que los factores personales. Otro dato interesante es que 40 % de los encuestados en condición de retraso declaran desconocer el baremo del ascenso en el escalafón; por lo cual surge la interrogante ¿Cómo lograrán éstos docentes escalar profesionalmente si desconocen las exigencias que requiere cada jerarquía? Es importante que este aspecto sea considerado por la Junta Directiva del IUT-FRP, si pretenden promover trabajos de ascenso en su población.

Es también importante presentar algunos factores institucionales que, según los profesores ordinarios consultados, favorecerían el logro de los ascensos, con miras a las sugerencias que propondrá esta investigación para favorecer el logro de esta importante responsabilidad del docente universitario. A continuación la Tabla 18 con estos planteamientos:

TABLA 18

Factores Institucionales que Favorecerían el Logro de los Ascensos en el Escalafón según la Opinión de los Profesores Ordinarios Encuestados

Factores Institucionales que Favorecen el Logro de los Ascensos en el Escalafón	• Descarga académica. • Descarga de funciones administrativas. • Otorgar financiamiento para llevar a cabo las investigaciones. • Otorgar financiamiento para cursar estudios de postgrado. • Tener disponibilidad de los laboratorios. • Asignación de tutores para apoyar la realización del trabajo de investigación. • Establecimiento de criterios claros para la presentación del trabajo de investigación. • Selección de jurados reconocidos profesionalmente por el colectivo. • Otorgamiento de licencias sabáticas.
--	--

Todos estos factores engranados a una cultura de calidad que genere pertinencia con la institución, permitirán al IUT-FRP impulsar el logro de los ascensos y a su vez el trabajar en pro de la calidad educativa que demanda el país y el mundo, con lo cual la institución podría por el cumplimiento de la eficiencia, como lo plantea Villarroel (2006) hacer lo correcto correctamente.

4.4 Resultados Logrados con el Objetivo Nro. 4

El último objetivo de la investigación logró generar algunas sugerencias que permitan a la institución implementar acciones que favorezcan el ascenso en el escalafón de los profesores.

Luego de tener una visión, próxima a la realidad, de la situación de los ascensos del IUT-FRP y de la magnitud del retraso de los mismos, la autora del estudio organizó una serie de sugerencias para presentarlas ante el Consejo Directivo de esta casa de estudios, en particular para ser elevadas ante la Subdirección Académica del instituto, ente responsable del tema investigado, la finalidad es colaborar en el aumento de la calidad y de impulsar la autoevaluación institucional como instrumento para el logro de este importante objetivo.

A continuación las sugerencias construidas a lo largo del proceso de investigación:

Sugerencias para favorecer y promover el logro de los ascensos en el escalafón dentro del Instituto Universitario de Tecnología “Dr. Federico Rivero Palacio”

- Debido al desconocimiento manifestado por un grupo significativo de profesores ordinarios sobre los requisitos para ascender y del baremo que especifica los logros académicos que deben acumular para tal fin; se hace necesario ofrecer:
 - Un proceso de inducción a todos los docentes que ingresen al grupo de profesores ordinarios, en el que se les explique las funciones y responsabilidades de su rol profesional.
 - Generar un instructivo que especifique cómo debe darse un proceso de ascenso y los requisitos que deben cumplir los docentes en cada una de las categorías académicas del escalafón.
- De acuerdo a las causas que exponen los profesores ordinarios con retardo o estancados en sus ascensos se propone:
 - Dar prioridad de otorgamiento de licencias sabáticas a quienes estén trabajando en sus ascensos en el escalafón.
 - Organizar, a través de los jefes de departamento, las descargas horarias necesarias durante un tiempo prudencial para que los profesores puedan desarrollar los trabajos de ascenso.
 - Promover los trabajos de ascenso en proyectos sociales multidisciplinarios. El trabajo en equipo, con aportes individuales diferenciados, suele ser más motivante y provechoso.
 - Publicar los procedimientos que debe llevar a cabo un profesor que desee solicitar financiamiento institucional para cursar estudios de postgrado o para emprender un trabajo de investigación.
 - Ayudar a financiar la publicación de libros escritos por el personal docente, ya sea a través de convenios o búsqueda de recursos por ingresos propios.
 - Crear dentro de la institución alguna revista tecnopedagógica para que los profesores tengan un espacio propio donde publicar sus artículos científicos.

- Suscribir convenios con otras instituciones de educación universitaria para intercambiar publicaciones, trabajo en laboratorios, etc.
 - Solventar la falta de acceso a internet en la institución, para ofrecer a los docentes acceso a información actualizada de sus áreas de concurriendo.
 - Efectuar suscripciones a revistas científicas arbitradas que puedan ser consultadas por toda la comunidad.
 - Actualización de los títulos de la biblioteca
 - Crear una comisión de ascenso que brinde apoyo y realice seguimiento sobre el tema de los ascensos, es decir:
 - Que publique cuales profesores deberían comenzar a trabajar en sus ascensos.
 - Que asigne tutores que apoyen la consecución de la tarea y ofrezcan orientación a todos los docentes que así lo requieran.
 - Establecer y publicar los criterios que se consideraran para la evaluación de los trabajos de ascenso, evitando la desmotivación que genera que un docente repruebe su trabajo de ascenso.
 - Conformar un banco de profesores reconocidos, ética y profesionalmente, que puedan fungir de jurados de cada categoría académica.
 - Que se promueva el trabajo científico de valor social.
 - De acuerdo a las teorías de la motivación es necesario hacer un reconocimiento público a los profesores que logren sus ascensos, ya que aunque hayan alcanzado la meta por iniciativa propia el efecto positivo de ésta acción se ve potenciado por el reconocimiento social del logro.
 - Organizar seminarios, conferencias o cualquier otro tipo de intercambio científico en los que se presenten los trabajos desarrollados por el personal ordinario para ascender.
 - Considerar en primera instancia a los docentes con mayores rangos de cada departamento para los cargos directivos.
- Es fundamental iniciar el trabajo para el aumento de la calidad institucional y para recuperar el prestigio que gozaba el IUT-FRP en un pasado cercano, que factores políticos lograron mellar; para ello se plantea:
 - Suscitar procesos de evaluación del desempeño docente a través de instrumentos de autoevaluación y coevaluación para que cada profesor

confronte y califique su autopercepción, con la intención de promover la reflexión sobre el cumplimiento cabal de sus funciones como profesor universitario.

- Trabajar con el personal del Departamento de Desarrollo Humano para modificar la visión que tiene el personal docente de su función y rol social, de la importancia de la producción científica para fortalecer la función docente. Es determinante que, como lo plantea Albornoz (1991), el docente sepa que un indicador importante de calidad institucional se evalúa a través del producto intelectual de beneficio social que produce.
- Solicitar apoyo con el equipo de psicólogos de la institución para promover la aceptación de procesos de autoevaluación que den preámbulo a la evaluación institucional y emprender el camino hacia de aumento de la calidad educativa, considerando que una de las dimensiones de la calidad es la eficiencia Villarroel (2006) y que un indicador de eficiencia es la producción intelectual de valor social que desarrolle la institución Albornoz (1991) se hace inminente el iniciar una evaluación de sendero ascendente que promueva y favorezca esta tarea.

CONCLUSIONES

Con relación al primer objetivo del estudio correspondiente a la magnitud de los retrasos en el ascenso, se puede concluir que a pesar de que el 91% de los profesores han incumplido con los tiempos establecidos en la normativa legal vigente, la mayoría de ellos se encuentra en las categorías más bajas del estándar construido, esto se traduce en retardos Leves y Moderados lo que afortunadamente le permitirá al 58% de los profesores en condición de retraso alcanzar el rango de titular si comienzan de inmediato a trabajar por este propósito. No obstante, el encontrar que sólo 45 profesores de 158 son los que han optado alguna vez por los ascensos permite inferir que los profesores con mayor cantidad de tiempo en la institución son los que ascendieron y que alguna circunstancia detuvo este proceso. Lo que seguramente puede venir de la mano con los cambios internos inherentes al instituto y su gerencia.

El segundo objetivo que pretendió establecer si la dedicación y el departamento de adscripción ejercían alguna influencia en el logro puntual o tardío del ascenso académico, se encontró que ninguna de estas variables influye en la situación actual de los ascensos en el IUT-FRP, debido a que los datos recolectados del grupo de profesores al día y en condición de retraso en sus ascensos son similares; es decir, no hay diferencias relevantes que permitan relacionar el cumplimiento puntual de los ascensos en el escalafón con el tiempo de dedicación o el departamento de adscripción.

En cuanto a la caracterización de los profesores al día y con demora en sus ascensos se halló que ambos grupos comparten similitudes en los aspectos demográficos y académico-profesionales, siendo la diferencia más significativa de éstas dimensiones que todos los profesores al día trabajaron en otras instituciones de educación universitaria antes de concursar en el IUT-FRP; hubiese sido de provecho saber en cuáles instituciones trabajaron para ver si ese factor influyó en el logro de los ascensos puntuales.

En lo que corresponde a las características motivacionales se encontró que el grupo de profesores al día atribuye a razones intrínsecas el logro de los ascensos, y aunque el grupo de profesores en condición de retardo en su ascenso manifestó que los elementos personales son los que tienen mayor inherencia para alcanzar exitosamente esta meta, declararon a través de sus respuestas que el mecanismo que los impulsa en este tema son los incentivos y consecuencias ambientales, por encima

de la satisfacción personal. En otras palabras, su motivación al logro está determinada por consecuencias externas, las cuales al no ser lo suficientemente estimulantes logran que disminuyan la probabilidad de éxito.

Pudiéndose concluir que aunque las consecuencias ambientales (aumento de salario, reconocimiento social, etc.) favorecen la consecución de una meta, en este caso los ascensos en el escalafón, la conducta dirigida exclusivamente por motivación extrínseca se debilita al punto de disminuirse o extinguirse. Por el contrario aquellos profesores que le atribuyen a los ascensos consecuencias favorables en lo personal (desarrollo del autoestima, satisfacción personal, aprendizajes adquiridos, etc.) cumplen de manera natural y oportuna con ésta responsabilidad; es decir, el factor explicativo de la situación actual de los ascensos en el IUT-FRP es la motivación.

El último objetivo del estudio debía producir una serie de recomendaciones para mejorar la situación de los ascensos, para ello se consideraron todas las opiniones expresadas por los profesores con retardos en sus ascensos quienes justificaron su situación de demora únicamente con aspectos de índole institucional, que aunque ya se estableció que estos factores son los que tienen menor incidencia en el logro total y puntual de los ascensos, quizás funjan como mecanismo de presión para que los profesores se sientan comprometidos a cumplir con esta función encomendada por la Ley.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albornoz, O. (1991) *La Universidad que Queremos*, Ediciones de la Biblioteca UCV, Caracas.
- Bisquerra, R. (1988) *Métodos de Investigación Educativa*. Guía práctica. Barcelona, España: Grupo Editorial Ceac.
- Barquín, J., Pérez, A. y Rasco, A. (1999). *Desarrollo Profesional del Docente. Política, investigación y práctica*. Madrid, España: Ediciones Akal.
- Buendía, L. (2001): "Hacia una universidad de calidad", *Revista de Investigación Educativa*, vol. 19, nº 2, pp. 577-578.
- Camperos, M (2005). El Desarrollo Académico de la Carrera Profesor. *Reflexiones y Propuestas sobre los Estudios de Postgrado*. VIII Jornadas del Postgrado de la Universidad Central de Venezuela, 347-377.
- Camperos, M (2006) *Componentes Básicos de un Proyecto de Evaluación*. Manuscrito no publicado, Maestría en Evaluación de la Educación, Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela.
- Canton, I., Valle, R y Arias, A. (2008) Calidad de la Docencia Universitaria: Procesos clave. *Educatio siglo XXI*, nro. 26, pp 121-160
- Carr, A. (2007). *Psicología positiva*. Barcelona: España. Paidós.
- Casanova, M. (1991) *La Evaluación, garantía de calidad del centro educativo*. Madrid, España: Edelvives.
- Casassus, J. (1997) *Estándares en Educación: 3 Conceptos Fundamentales*. Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación. Recuperado el 04 de octubre de 2011 del sitio Web de la UNESCO: <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001836/183652s.pdf>

- Castello, E. (1998) *Pertinencia en la investigación universitaria: el caso Venezuela*. La Educación Superior en el Siglo XXI, Visión América Latina y el Caribe. Caracas, Venezuela: CRESALC-UNESCO.
- Cortázar, J. (2002) *La evaluación de las instituciones universitarias. Tendencias, conceptos y modelos*. Comisión de Estudios de Postgrado Facultad de Humanidades y Educación, UCV. Caracas.
- De la Orden, Arturo (1997). Desarrollo y validación de un modelo de calidad universitaria como base para su evaluación. En Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa. http://www2.uca.es/RELIEVE/V3N1_2.HTM consulta realizada el 25-10-2004.
- De Miguel, M. (1994) *Evaluación para la Calidad de los Institutos de Educación Secundaria*. Madrid, España: Editorial Escuela Española.
- Deci, E. y Ryan. R. (2000) *Intrinsic motivation and self determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Engler, B. (2002) *Teorías de la Personalidad*. (4ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.
- Estadísticas 2005 CNU. Recuperado el 4 de abril de 2007, de http://www.cnu.gov.ve/estadisticas/substma_educ_sup.php
- Eysenk, M. (1985) *Atención y Activación*. (2ª ed.). Barcelona, España: Editorial Herder.
- Freeman, R., Gilbert, D. y Stoner J. (1996). *Administración*. México D.F., México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Freud, S (1973). *El yo y el Ello*. Madrid. Editorial Biblioteca Nueva.
- Grizb, G. (2006). *Bases Cognitivas y Conductuales de la Motivación y la Emoción*. Madrid. Centro de Estudios Ramón Arce.
- Hernández, M. (2002). *Motivación animal y humana*. México. Manual Moderno.

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2004). *Metodología de la Investigación*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill.
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del Comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales*. (4ª ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Ley de Universidades. (1970, 8 de septiembre). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 1429 Extraordinaria.
- Maslow, A (1991). *Motivación y Personalidad*. Madrid. Ediciones Díaz de Santos.
- McClelland, D. y Solana, G. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Editorial Nancea. Madrid.
- Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior. (2008) *Documento constituyente de Universidad Politécnica*. Versión preliminar
- Nijad, H (1994) *Estadística Aplicada a la Educación*. Caracas, Venezuela: Ediciones de la Biblioteca Central. UCV.
- Ochoa, E. (1996) *Estudio sobre la Formación y Capacitación que para el cumplimiento de sus funciones docentes y de investigación recibían los instructores de la Facultad de odontología de la Universidad Central de Venezuela.(Años 1983-1984 y su vigencia para 1996)*. Trabajo de Ascenso no publicado, Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela.
- Organización Mundial de la Salud (1978) Atención Primaria de Salud. *Informe de la Conferencia Internacional sobre Atención Primaria de Salud*. Recuperado el 15 de marzo de 2007, del sitio web de la Organización Mundial de la Salud: <http://whqlibdoc.who.int/publications/9243541358.pdf>
- Palella S y Martins, Filiberto. (2006). *Metodología de la investigación cuantitativa*. FEDUPEL. Venezuela-caracas.
- Poggioli, L. (1996) Calidad de la Educación: Una metodología para establecer un sistema de indicadores educacionales. *Revista Análisis*, 4 (4 y 5), 55-71.
- Portus, L. (1988) *Curso Práctico de Estadística*. Mc Graw Hill, México D.F.

Reeve, J. (2003). *Motivación y Emoción*. (3ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill Interamericana.

Reglamento de Concursos de Oposición para los Institutos y Colegios Universitarios Oficiales. Decreto N° 1.993 (2002, 20 de septiembre) *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 37.557, Octubre 28, 2002.

Reglamento de los Institutos y Colegios Universitarios. Decreto N° 1.574. (1974, 16 de enero) *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 30.316, Enero 29, 1974.

Reglamento del Personal Docente y de Investigación de las Institutos y Colegios Universitarios. (1974, 16 de enero). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 30.320, Febrero 2, 1974.

Rivas, E. (2000). *Estadística General*. Caracas, Venezuela: Ediciones de la Biblioteca Central. UCV.

Rivas, M. (1996). El Personal Académico de la Universidad de los Andes Período 1989-1993 el Estatuto ante la Realidad. Algunos aspectos. *Revista Análisis*, 4 (4 y 5), 73-100.

Sancho, J. (2001) Docencia e Investigación en la Universidad: Una profesión, dos mundos. *Revista Educar*, 28, 41-60-

Santos, M. (1996) *Evaluación Educativa 2*. Buenos Aires, Argentina: Magisterio de Río de la Plata.

Santos, M (1998) *Evaluar es Comprender*. Buenos Aires, Argentina: Magisterio de Río de la Plata.

Segnini, S. (2004) Un Punto de Vista Acerca de la Docencia e Investigación Universitaria. Recuperado el 28 de septiembre de 2010, del sitio web de la Universidad de los Andes: http://webdelprofesor.ula.ve/ciencias/segninis/publicaciones/docencia_investigación_universitaria.pdf.

- Skinner, B.F. (1981). *Ciencia y Conducta Humana*. Barcelona. Editorial Fontanella.
- Tejedor, F. (1997) *La Evaluación Institucional en el Ámbito Universitario*. Revista Española de Pedagogía, 208, 413.-428
- Toro, A. (2007) *Calidad y Educación Superior Venezolana*. Revista Saberes Compartidos, 1 (Oct, NoV y Dic, 2007), 43-53.
- Torres, J y Torres, E. (1998). *Ascensos Retrasados: Un Fenómeno Extendido entre los Profesores de una Universidad Venezolana*. Recuperado el 25 de marzo de 2007, del sitio web de la Universidad de los Andes: http://iies.faces.ula.ve/investiga/JETorres/Ascensos_Retrasados.pdf
- UNESCO-OREALC, (1994). *Medición de la Calidad de la Educación Básica: Resultados de siete países, vol. III*. Santiago de Chile: UNESCO-Orealc.
- Villarroel, C. (1988). *La Productividad Académica del Profesorado de la U.C.V.: Nivel. Causas, consecuencias y perspectivas*. Trabajo de ascenso publicado. Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela.
- Villarroel, C. (2004) *Evaluación y Acreditación de la Educación Superior Venezolana*. En *La Evaluación y La Acreditación de la Educación Superior en América Latina y el Caribe* (pp. 263-275) La Habana, Cuba: UNESCO
- Villarroel, C (2005) *El Sistema de Evaluación y Acreditación de las Universidades Venezolanas*. Caracas, Venezuela: Fondo Editorial IPASME.
- Weber, M. (2003). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. México. Fondo de Cultura Económica.
- Weiss, C. (1990). *Investigación Evaluativa*. (2ª ed.). México D.F., México: Editorial Trillas.
- Woolfolk, A. (1999). *Psicología educativa*. México. Prentice Hall.

ANEXOS

LISTADO DE PROFESORES ORDINARIOS DEL IUT-FRP
“DR. FEDERICO RIVERO PALACIO

Nro	Departamento	Dedicación	Fecha de concurso	Año de concurso	Categoría de ingreso	Año de último ascenso	Categoría Actual	Debería estar en	Debió ascender en	Retraso desde el concurso al 2010	Retraso desde último ascenso al 2010
1	Ad	MT	15/11/1991	1.991	Agre		Agre	Tit	2.001	9	
2	Sub Ac	Exc	12/12/1990	1.990	Asis	2.000	Agre	Tit	2.004	6	10
3	E	Exc	11/12/1990	1.990	Agre	1.994	Asoc	Tit	2.004	6	16
4	CC	Exc	15/12/1992	1.992	Asis	2.003	Agre	Tit	2.006	4	7
5	I	Exc	02/06/1988	1.988	Asis	2.000	Agre	Tit	2.002	8	10
6	CC	Exc	10/02/1983	1.983	Asis	1.986	Agre	Tit	1.997	13	24
7	TM	Exc	01/01/1984	1.984	Agre	1.988	Tit	Tit	1.994		
8	Sub Ac	Exc	12/12/1983	1.983	Inst	1.992	Tit	Tit	1.999		
9	E	Exc			Asis		Tit	Tit			
10	E	Exc	01/10/1982	1.982	Asis		Tit	Tit			
11	Ad	Exc	22/09/1988	1.988	Asis		Asis	Tit	2.002	8	
12	Sub Ac	Exc	01/07/1988	1.988	Asis		Asis	Tit	2.002	8	
13	Ad	Exc	27/12/1983	1.983	Asis	1.986	Agre	Tit	1.997	13	24
14	E	Exc	21/10/1983	1.983	Asis	1.991	Agre	Tit	1.997	13	19
15	M	Exc	01/10/2003	2.003	Inst		Asis	Asis	2.006	4	
16	E	Exc	22/05/1983	1.983	Agre	1.996	Tit	Tit	1.993		
17	PQ	Tc	07/09/1983	1.983	Asis	1.990	Agre	Tit	1.997	13	20
18	Q	Exc	30/04/1985	1.985	Agre	2.002	Tit	Tit	1.995		
19	I	TC	16/09/1992	1.992	Agre		Agre	Tit	2.002	8	
20	Ad	Tc	12/01/1998	1.998	Agre		Agre	Tit	2.008	2	
21	M	Exc	05/01/1984	1.984	Inst	1.991	Tit	Tit	2.000		
22	M	Hc	09/03/1999	1.999	Agre		Agre	Asoc	2.003	7	
23	I	Exc	11/12/1990	1.990	Asis	2.003	Asoc	Tit	2.004	6	7
24	PQ	Exc	19/09/1988	1.988	Asis		Agre	Tit	2.002	8	
25	E	Exc	18/11/1988	1.988	Asis		Asis	Tit	2.002	8	
26	Sub Ac	Tc	21/07/1998	1.998	Agre		Agre	Tit	2.008	2	
27	Ad	Exc	19/11/1982	1.982	Asis	1.993	Agre	Tit	1.996	14	17
28	TM	Exc	10/12/1990	1.990	Asis		Asis	Tit	2.004	6	
29	Sub Ac	Exc	01/10/2003	2.003	Asis		Asis	Agre	2.007	3	

Nro.	Departamento	Dedicación	Fecha de concurso	Año de concurso	Categoría de ingreso	Año de último ascenso	Categoría Actual	Debería estar en	Debió ascender en	Retraso desde el concurso al 2010	Retraso desde último ascenso al 2010
30	E	Exc	12/01/1987	1.987	Agre		Agre	Tit	1.997	13	
31	Ad	Exc	04/05/1998	1.998	Agre	2.003	Asoc	Tit	2.008	2	7
32	Q	Exc	04/05/1998	1.998	Agre		Agre	Tit	2.008	2	
33	CC	Exc	07/09/1983	1.983	Asis	1.993	Tit	Tit	1.997		
34	PQ	Exc	29/09/1988	1.988	Asis		Asis	Tit	2.002	8	
35	PQ	Exc	17/09/1997	1.993	Asis	1.997	Agre	Tit	2.007	3	13
36	Sub Ac	Exc	01/01/2003	2.003	Asis		Asis	Agre	2.007	3	
37	PQ	Exc	15/11/1991	1.991	Asis		Asis	Tit	2.005	5	
38	E	Exc	18/11/1988	1.988	Asis		Asis	Tit	2.002	8	
39	E	Exc	09/06/1987	1.987	Agre	1.996	Tit	Tit	1.997		
40	PQ	Exc	19/09/1995	1.995	Asis	1.997	Agre	Asoc	2.003	7	13
41	I	Exc	08/06/1987	1.987	Asis		Asis	Tit	2.001	9	
42	CC	Exc	12/12/1990	1.990	Agre		Agre	Tit	2.000	10	
43	M	Exc	21/07/1998	1.998	Agre		Agre	Tit	2.008	2	
44	TM	Exc	17/06/1993	1.993	Agre		Agre	Tit	2.003	7	
45	CC	Exc	15/11/1988	1.988	Asis		Asis	Tit	2.002	8	
46	TM	Hc	01/02/2003	2.003	Asis		Agre	Agre	2.007	3	
47	Q	Exc	30/10/1986	1.986	Asis	1.994	Asoc	Tit	2.000	10	16
48	TM	Tc	31/12/1988	1.988	Asis	2.002	Agre	Tit	2.002	8	8
49	I	Exc	04/05/1998	1.998	Agre		Agre	Tit	2.008	2	
50	TM	Tc	01/10/2003	2.003	Asis		Asis	Asis	2.007	3	
51	CC	Exc	01/10/2003	2.003	Asis		Asis	Asis	2.007	3	
52	TM	Exc	01/07/1998	1.998	Agre		Agre	Tit	2.008	2	
53	PQ	Exc	04/05/1998	1.998	Asis		Asis	Asoc	2.006	4	
54	Ad	Exc	30/07/1987	1.987	Agre		Agre	Tit	1.997	13	
55	E	Exc	12/01/1998	1.998	Agre	2.002	Asoc	Tit	2.008	2	8
56	PQ	Exc	07/12/1995	1.995	Asis	1.995	Agre	Asoc	2.003	7	15
57	E	Exc	02/06/1988	1.988	Agre		Agre	Tit	1.998	12	
58	E	Exc	01/10/1983	1.983	Asis		Agre	Tit	1.997	13	

Nro.	Departamento	Dedicación	Fecha de concurso	Año de concurso	Categoría de ingreso	Año de último ascenso	Categoría Actual	Debería estar en	Debió ascender en	Retraso desde el concurso al 2010	Retraso desde último ascenso al 2010
59	Sub Ac	Exc	01/01/2001	2.001	Agre		Agre	Asoc	2.005	5	
60	Ad	Exc	11/12/1990	1.990	Asis		Asis	Tit	2.004	6	
61	Sub Ac	Exc	01/01/1988	1.988	Asis	1.993	Asoc	Tit	2.002	8	17
62	Sub Ac	Exc	01/11/2000	2.000	Agre		Agre	Asoc	2.004	6	
63	E	Exc	15/07/1982	1.982	Asis	1.997	Tit	Tit	1.996		
64	Sub Ac	Exc	15/05/1987	1.987	Asis		Agre	Tit	2.001	9	
65	PQ	Exc	01/01/1988	1.988	Asis		Asis	Tit	2.002	8	
66	E	Exc	01/02/1993	1.993	Asis	2.003	Agre	Tit	2.007	3	7
67	Sub Ac	Exc			Asis		Tit	Tit			
68	TM	Exc	01/10/2003	2.003	Asis		Asis	Agre	2.007	3	
69	Sub Ac	Exc	01/10/2003	2.003	Asis	2.009	Asis	Agre	2.007	3	1
70	I	Exc	01/10/2003	2.003	Inst		Asis	Asis	2.006	4	
71	E	Exc	15/11/1991	1.991	Asis		Asis	Tit	2.005	5	
72	PQ	Exc	02/06/1988	1.988	Agre		Agre	Tit	1.998	12	
73	CC	Exc	15/11/1988	1.988	Agre	1.995	Asoc	Tit	1.998	12	15
74	Ad	Tc	21/07/1998	1.998	Agre		Agre	Asoc	2.008	2	
75	Sub Ac	Exc	15/08/1988	1.988	Asis	1.996	Asoc	Tit	2.002	8	14
76	M	Exc	01/10/2003	2.003	Asis		Asis	Agre	2.007	3	
77	Sub Ac	Exc	12/12/1990	1.990	Asis		Asis	Tit	2.004	6	
78	TM	Exc	21/10/1993	1.993	Agre		Agre	Tit	2.003	7	
79	PQ	Exc	10/12/1990	1.990	Asis	2.003	Asoc	Tit	2.004	6	7
80	Ad	Exc	01/01/2003	2.003	Asis		Asis	Agre	2.007	3	
81	M	Exc	04/05/1998	1.998	Agre		Agre	Asoc	2.008	2	
82	M	Exc	01/01/1998	1.998	Agre		Agre	Asoc	2.008	2	
83	Sub Ac	Exc	01/10/2003	2.003	Asis		Asis	Agre	2.007	3	
84	PQ	Exc	25/11/1991	1.991	Asis		Asis	Tit	2.005	5	
85	Ad	Exc			Asis		Tit	Tit			
86	I	Exc	03/06/1987	1.987	Asis		Asis	Tit	2.001	9	
87	E	Exc			Asis		Tit	Tit			

Nro.	Departamento	Dedicación	Fecha de concurso	Año de concurso	Categoría de ingreso	Año de último ascens	Categoría Actual	Debería estar en	Debió ascender en	Retraso desde el concurso al 2010	Retraso desde último ascenso al 2010
88	TM	Exc	01/07/1988	1.988	Asis	1.995	Agre	Tit	2.002	8	15
89	M	Exc	22/04/1993	1.993	Agre		Agre	Tit	2.003	7	
90	M	Exc	04/05/1998	1.998	Agre	2.001	Asoc	Tit	2.008	2	9
91	TM	Exc	31/01/1984	1.984	Asis		Asis	Tit	1.998	12	
92	Sub Ac	Tc	28/07/1998	1.998	Agre		Agre	Asoc	2.008	2	
93	E	TC	15/11/1991	1.991	Asis	1.998	Agre	Tit	2.005	5	12
94	Sub Ac	Exc	21/07/1998	1.998	Asis	2.002	Agre	Asoc	2.006	4	8
95	Sub Ac	TC	15/12/1992	1.992	Asis		Asis	Tit	2.006	4	
96	E	Exc	15/12/1992	1.992	Asis	2.000	Agre	Tit	2.006	4	10
97	CC	Exc	02/12/1991	1.991	Agre	2.003	Tit	Tit	2.001		
98	CC	Exc	08/06/1987	1.987	Inst	1.999	Agre	Tit	2.003	7	11
99	E	Exc	05/05/1998	1.998	Asis		Asis	Asoc	2.006	4	
100	Q	Exc	02/07/1998	1.998	Agre		Agre	Tit	2.008	2	
101	Sub Ac	Exc	23/07/1998	1.998	Agre		Agre	Tit	2.008	2	
102	Sub Ac	Tc	01/10/2003	2.003	Asis		Asis	Agre	2.007	3	
103	PQ	Exc	01/01/1992	1.992	Asis	2.000	Agre	Tit	2.006	4	10
104	PQ	Exc	01/07/1998	1.998	Agre		Agre	Tit	2.008	2	
105	M	Exc	04/05/1998	1.998	Agre		Agre	Tit	2.008	2	
106	PQ	Exc	04/05/1998	1.998	Agre		Agre	Tit	2.008	2	
107	Q	Exc	21/07/1998	1.998	Asis		Asis	Asoc	2.006	4	
108	Q	Exc	15/11/1991	1.991	Agre	1.999	Tit	Tit	2.001		
109	I	Exc	01/01/1987	1.987	Asis	1.993	Agre	Tit	2.001	9	17
110	PQ	Exc	04/05/1998	1.998	Asis		Asis	Asoc	2.006	4	
111	M	Exc	01/05/1984	1.984	Agre		Agre	Tit	1.994	16	
112	Sub Ac	Exc	10/12/1991	1.991	Asis		Asis	Tit	2.005	5	
113	CC	Exc	04/05/1998	1.998	Asis		Asis	Asoc	2.006	4	
114	PQ	Exc	04/05/1998	1.998	Asis		Asis	Asoc	2.006	4	
115	TM	Exc	01/10/2003	2.003	Inst		Asis	Asis	2.006	4	
116	Q	Exc	01/10/2003	2.003	Asis		Asis	Agre	2.007	3	

Nro.	Departamento	Dedicación	Fecha de concurso	Año de concurso	Categoría de ingreso	Año de último ascenso	Categoría Actual	Debería estar en	Debió ascender en	Retraso desde el concurso al 2010	Retraso desde último ascenso al 2010
117	TM	Exc	02/06/1988	1.988	Asis	2.002	Agre	Tit	2.002	8	8
118	Sub Ac	Exc	15/07/1998	1.998	Agre		Agre	Tit	2.008	2	
119	CC	Exc	22/04/1993	1.993	Asis	2.003	Agre	Tit	2.007	3	7
120	Sub Ac	Exc	15/12/1992	1.992	Agre		Agre	Tit	2.002	8	
121	I	Exc	04/05/1998	1.998	Asis		Asis	Asoc	2.006	4	
122	Ad	Exc	01/01/1998	1.998	Agre		Agre	Tit	2.008	2	
123	Sub Ac	Exc	27/07/1998	1.998	Asis		Asis	Asoc	2.006	4	
124	I	Exc	04/05/1998	1.998	Asis		Asis	Asoc	2.006	4	
125	Sub Ac	Tc	01/10/2003	2.003	Asis		Asis	Agre	2.007	3	
126	PQ	Exc	01/01/1998	1.998	Asis		Asis	Asoc	2.006	4	
127	Sub Ac	Exc	01/10/2003	2.003	Asis		Asis	Agre	2.007	3	
128	Sub Ac	Exc	21/07/1998	1.998	Asis		Asis	ASoc	2.006	4	
129	Q	Exc	01/06/1998	1.998	Asis		Asis	Asoc	2.006	4	
130	TM	Exc	04/05/1998	1.998	Asis		Asis	Asoc	2.006	4	
131	M	Exc	01/01/1998	1.998	Asis	2.002	Asoc	Asoc	2.006	4	8
132	I	Exc	23/07/1998	1.998	Asis	2.004	Agre	Asoc	2.006	4	6
133	CC	Exc	15/11/1988	1.988	Inst	2.001	Asis	Tit	2.004	6	9
134	Sub Ac	Exc	21/07/1998	1.998	Asis		Asis	Asoc	2.006	4	
135	M	Exc	01/10/2003	2.003	Asis		Asis	Agre	2.007	3	
136	Q	Exc	04/05/1998	1.998	Asis		Asis	Asoc	2.006	4	
137	Sub Ac	Exc	01/10/2003	2.003	Asis		Asis	Agre	2.007	3	
138	PQ	Exc	15/12/1992	1.992	Asis		Asis	Tit	2.006	4	
139	PQ	Exc	04/05/1998	1.998	Agre		Agre	Tit	2.008	2	
140	Sub Ac	Exc	10/12/1990	1.990	Agre	1.998	Tit	Tit	2.000		
141	CC	Exc	15/12/1992	1.992	Asis	2.003	Agre	Tit	2.006	4	7
142	PQ	Exc	12/01/1998	1.998	Asis		Asis	Asoc	2.006	4	
143	Sub Ac	Exc	04/05/1998	1.998	Asis	2.005	Agre	Asoc	2.006	4	5
144	Ad	Exc	04/05/1998	1.998	Asis	2.003	Agre	Asoc	2.006	4	7
145	M	Exc	04/07/1991	1.991	Asis	1.998	Asoc	Tit	2.005	5	12

Nro.	Departamento	Dedicación	Fecha de concurso	Año de concurso	Categoría de ingreso	Año de último ascenso	Categoría Actual	Debería estar en	Debió ascender en	Retraso desde el concurso al 2010	Retraso desde último ascenso al 2010
146	Sub Ac	Exc	01/10/2003	2.003	Asis		Asis	Agre	2.007	3	
147	PQ	Exc	15/11/1991	1.991	Asis	1.998	Agre	Tit	2.005	5	12
148	TM	Exc	10/12/1990	1.990	Asis		Asis	Tit	2.004	6	
149	PQ	Exc	03/06/1988	1.988	Asis	1.997	Agre	Tit	2.002	8	13
150	Q	Tc	01/10/2003	2.003	Asis		Asis	Agre	2.007	3	
151	Sub Ac	Exc	15/07/1998	1.998	Agre		Agre	Asoc	2.008	2	
152	Sub Ac	Exc	01/10/2003	2.003	Asis		Asis	Agre	2.007	3	
153	TM	Exc	01/10/2003	2.003	Agre		Agre	Asoc	2.007	3	
154	Sub Ac	Tc	01/10/2003	2.003	Asis		Asis	Agre	2.007	3	
155	Ad	Exc	15/09/2003	2.003	Asis		Asis	Agre	2.007	3	
156	PQ	Exc	01/01/2003	2.003	Asis		Asis	Agre	2.007	3	
157	M	Exc	15/11/2003	2.003	Asis		Asis	Agre	2.007	3	
158	M	Exc	01/10/2003	2.003	Asis		Asis	Agre	2.007	3	
159	CC	Exc	04/04/1983	1.983	Asis	1.991	Asoc	Tit	1.997	13	19
160	Sub Ac	Exc	01/01/2002	2.003	Asis		Asis	Agre	2.007	3	
161	I	Exc	01/10/2003	2.003	Inst		Asis	Asis	2.006	4	
162	Q	Exc	01/10/2003	2.003	Asis		Asis	Agre	2.007	3	
163	PQ	Tc	01/10/2003	2.003	Inst		Asis	Asis	2.006	4	
164	Sub Ac	Exc	01/10/2003	2.003	Asis		Asis	Agre	2.007	3	
165	I	Exc	01/10/2003	2.003	Inst		Asis	Asis	2.006	4	
166	M	Exc	01/01/1987	1.987	Asis		Asis	Tit	2.001	9	
167	PQ	Exc	01/10/2003	2.003	Inst		Asis	Asis	2.006	4	
168	CC	Exc	01/05/1998	1.998	Agre		Agre	Asoc	2.008	2	
169	CC	Exc	01/10/2003	2.003	Inst		Asis	Asis	2.006	4	
170	Ad	Exc	01/10/2003	2.003	Asis		Asis	Agre	2.007	3	
171	E	Exc	17/11/1988	1.988	Asis	1.999	Asoc	Tit	2.002	8	11
172	I	Exc	01/01/2003	2.003	inst		Asis	Asis	2.006	4	
173	PQ	Exc	01/01/2003	2.003	Inst		Asis	Asis	2.006	4	
174	Sub Ac	Exc	10/12/1990	1.990	Asis	2.001	Agre	Tit	2.004	6	9

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

EVALUACION DE EXPERTOS

Evaluator: _____

Fecha: _____

Estimado Profesor

Ocupo su valioso tiempo para solicitarle opinión acerca del cuestionario anexo. La finalidad de ésta revisión es validar el instrumento antes de aplicarlo a los profesores ordinarios del Instituto Universitario de Tecnología Región Capital “Dr. Federico Rivero Palacio”, el mismo tiene como finalidad recoger algunas características de ésta población para determinar algunos factores que expliquen la situación actual de los ascensos en el escalafón.

El objetivo general del estudio es:

Evaluar el cumplimiento del ascenso en el escalafón de los profesores del Instituto Universitario de Tecnología Región Capital “Dr. Federico Rivero Palacio” a la luz de la normativa legal vigente, a fin de determinar algunos factores que expliquen la situación actual de los ascensos en el mencionado instituto.

A continuación se anexa un ejemplar del cuestionario, así como también la operacionalización de las variables del estudio para que una vez realizada la valoración del cuestionario ofrezca su opinión a través de un instrumento diseñado en el cual debe marcar con una “X” la categoría que describe mejor su apreciación con respecto a cada ítem. Todas sus aportaciones serán consideradas para mejorar y potenciar el instrumento a fin de que permita el logro exitoso de la investigación.

Escala:

TA Totalmente De acuerdo

DA De acuerdo

A Acuerdo

D Desacuerdo

TD Totalmente en Desacuerdo

PLANTEAMIENTOS	TA	DA	A	D	TD	Observaciones
1. Las instrucciones generales del instrumento:	5	4	3	2	1	
• Incluyen el propósito del estudio.						
• El lenguaje utilizado se ajusta a la audiencia.						
• Describen claramente el procedimiento general para completarlo						
2. Los datos personales solicitados:						
• Son suficientes.						
• Son apropiados.						
• Precisos						
3. Las preguntas planteadas:						
• Tienen correspondencia con lo plasmado en la operacionalización de las variables						
• Están formuladas con claridad.						
• Se presentan adecuadamente en términos de su secuencia.						
• Son suficientes.						
5. Desde el punto de vista formal:						
• Existe correspondencia entre el tipo de instrumento y el objetivo del estudio.						
• El instrumento está bien elaborado.						
• Es atractivo.						
• Es adecuado en cuanto a su extensión.						
• Es motivante.						

[illegible]

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN



Estimado profesor (a)

Ocupo su atención para solicitarle información sobre algunas de sus características personales y profesionales vinculadas con su trabajo como profesor universitario. El objetivo de este estudio es explorar los aspectos que han favorecido o interferido en sus ascensos en el escalafón universitario dentro Instituto Universitario de Tecnología Dr. Federico Rivero Palacio.

El cuestionario es anónimo, por ello le agradezco responda sinceramente al total de preguntas planteadas, la información que usted suministre será empleada únicamente con los fines investigativos para cumplir con los requisitos de grado como Magíster. Le reitero que puede sentirse cómodo de responder verazmente a cada una de las interrogantes y de incorporar sus opiniones y comentarios sobre el tema de los ascensos en el último apartado destinado para ello.

El instrumento consta de un total de 40 preguntas; éstas son de dos tipos; de selección (que conforman mayor extensión del documento) y de suministro. Las preguntas de selección sólo exigen marcar con una X en el espacio de la opción que se ajuste a su situación. El segundo tipo solicita escribir brevemente su respuesta. Por favor hágalo en el espacio en blanco dejado debajo de cada pregunta.

De ante mano, muchas gracias por cooperar con este proceso de investigación.

Prof. Luisa Márquez
Adscrita al Área de Lenguaje y Comunicación

CUESTIONARIO

Parte I: Características Demográficas

1. Género a) F: _____ b) M: _____
2. Edad a) De 20 a 30 años: _____ c) De 41 a 50 años: _____
b) De 31 a 40 años: _____ d) Más de 51 años: _____
3. Estado Civil a) Soltero(a): _____
b) Casado(a): _____
c) Concubino(a): _____
d) Divorciado(a): _____
e) Viudo(a): _____
4. Número de personas que componen su carga familiar:
a) Ascendientes: 1 _____ 2 _____ Más de 2 _____
b) Descendientes menores de 15 años: 1 _____ 2 _____ Más de 2 _____
c) Descendientes mayores de 15 años: 1 _____ 2 _____ Más de 2 _____
d) Otros familiares: 1 _____ 2 _____ Más de 2 _____
5. ¿Cómo califica su estado de salud (físico y mental) en el lapso de tiempo que tiene como profesor universitario?
a) Bueno: _____ b) Regular: _____ c) Malo: _____
6. ¿Ha tenido o tiene algún problema de salud que le causara dificultad para cumplir responsabilidades de trabajo?
A) En el pasado B) Actualmente
a) Si: _____ b) No: _____ a) Si: _____ b) No: X
7. ¿Indique el tiempo en horas que semanalmente ocupa en las siguientes actividades?
a) Trabajo universitario: _____
b) Prácticas profesionales libres: _____
c) Capacitación y/o actualización profesional: _____
d) Atención a la familia: _____
e) Hobbies: _____
f) Deportes: _____
f) Otras : _____

Parte II: Características Académicas y Profesionales

8. ¿A cuál departamento del IUT-FRP está usted adscrito?

A. Experiencia Profesional

9. ¿Posee experiencia profesional como profesor en otras instituciones de educación superior?

a) Si: _____ Tiempo en años _____ b) No: _____

10. ¿Posee experiencia en otras organizaciones no educativas sobre el área de conocimiento en la que se desempeña como profesor?

a) Si: _____ b) No: _____

B. Formación

11. ¿Cuál es su nivel académico actual?

a) TSU: _____ d) Maestría: _____
b) Licenciatura: _____ e) Doctorado: _____
c) Especialización: _____ f) Otros: _____

12. ¿Está estudiando actualmente?

a) Si: _____ Especifique _____ b) No: _____

13. Tiene usted disposición a participar en:

	Si	No
a) Cursos de ampliación dentro del instituto	_____	_____
b) Cursos de ampliación fuera del instituto	_____	_____
c) Estudios de post-grado	_____	_____
d) Trabajos de investigación	_____	_____

C. Responsabilidades Institucionales

14. Su dedicación horaria al IUT-FRP es:

a) Exclusiva _____ c) Medio tiempo _____
b) Tiempo completo _____ d) Tiempo convencional _____

15. ¿Cómo tiene distribuidas sus funciones como profesor dentro del IUT-FRP?

Número de horas semanales dedicadas a: La docencia _____
La investigación _____
La extensión _____

16. Tiene entre sus responsabilidades:
- | | | |
|-----------------------------------|-------------|-------------|
| La coordinación de alguna cátedra | a) Si: ____ | b) No: ____ |
| La jefatura de algún departamento | a) Si: ____ | b) No: ____ |
| Participación en comisiones | a) Si: ____ | b) No: ____ |

D. Méritos Científicos

17. Ha publicado algún(os) libro(s) con ISBN?
- a) Si: ____ Indique cantidad ____ b) No: ____
18. ¿Ha publicado algún(os) artículo(s) con ISSN en revistas arbitradas?
- a) Si: ____ Indique cantidad ____ b) No: ____
19. ¿Pertenece usted a alguna asociación científica?
- a) Si: ____ Especifique: ____ b) No: ____
20. ¿Ha participado en eventos científicos como ponente?
- a) Si: ____ Indique cantidad ____ b) No: ____
21. Se encuentra actualmente en proceso de elaboración de alguna de estas producciones:
- | | | |
|----------------------|-------------|-------------|
| a) Artículo | a) Si: ____ | b) No: ____ |
| b) Libro | a) Si: ____ | b) No: ____ |
| c) Capítulo de libro | a) Si: ____ | b) No: ____ |
22. Se encuentra desarrollando actualmente algún proyecto de investigación
- a) Si: ____ b) No: ____

E. Ascensos

23. Categoría actual
- | | | |
|--------------------|------------------|-----------------|
| a) Instructor ____ | c) Agregado ____ | e) Titular ____ |
| b) Asistente ____ | d) Asociado ____ | |
24. ¿Dispone de tiempo para investigar?
- a) Si: ____ b) No: ____
25. ¿Cómo califica usted su formación en investigación?
- a) Muy buena ____ b) Buena ____ c) Regular ____ d) Deficiente ____
26. ¿Dispone de equipos y/o servicios informáticos dentro de la institución?
- a) Si: ____ b) No: ____

27. ¿Dispone dentro del instituto de espacios para el desarrollo de sus investigaciones?

a) Si: _____

b) No: _____

28. El instituto le facilita los materiales necesarios para llevar a cabo sus investigaciones

a) Si: _____

b) No: _____

29. Dispone de facilidades de financiamiento para llevar a cabo sus investigaciones

a) Si: _____

b) No: _____

30. ¿Considera usted que las funciones de docencia, investigación y extensión de los profesores de educación superior son actividades compatibles?

a) Si: _____

b) No: _____

Cualquiera sea su respuesta explique por qué:

31. ¿Considera usted significativos y/o valiosos los ascensos en el escalafón?

a) Si: _____

b) No: _____

Cualquiera sea su respuesta explique por qué:

32. ¿Considera usted que los ascensos en el escalafón retribuyen económicamente el esfuerzo invertido en ellos?

a) Si: _____

b) No: _____

Cualquiera sea su respuesta explique por qué:

33. Le atribuye beneficios al ascenso en el escalafón

a) Si: _____

b) No: _____

De ser afirmativa su respuesta, señale algunos de esos beneficios

34. Qué opinión le merece el baremo en vigencia para la clasificación de los ascensos en el escalafón

35. Indique algunos **factores personales** que consideren favorezcan para ascender en el escalafón

36. Indique algunos **factores profesionales** que consideren favorezcan para ascender en el escalafón

37. Indique algunos **factores personales** que considere limitan para ascender en el escalafón

38. Indique algunos **factores profesionales** que considere limitan para ascender en el escalafón

39. ¿Está usted al día en el escalafón universitario?

a) Si: _____

b) No: _____

40. Si su respuesta es No indique

a) ¿Cuántos años de retraso tiene? _____

b) ¿Qué causas o razones considera motivan o motivaron ese retraso en el ascenso?

Comentarios Generales: