

El Becario Académico de la Universidad del Zulia en los noventa

Pereira, Morela*
Pereira Lilia**
Boscán, Elizabeth***

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo explorar la formación que recibió el Becario Académico de la Universidad del Zulia en los noventa, a través del plan contemplado en el “*Reglamento para el Ingreso y la Formación de Becarios Académicos de la Universidad del Zulia*”. La metodología utilizada consistió en la revisión de los Reglamentos de becarios docentes y de investigación y del Reglamento para el ingreso y la formación de becarios académicos; así como las actas y gacetas oficiales del Consejo Universitario. Se realizaron entrevistas en profundidad a las autoridades universitarias de esa década y se aplicó un cuestionario autoadministrado a los becarios. Se concluye, a partir de los resultados obtenidos, que aún cuando existen áreas de formación claramente definidas: especialización, docencia, investigación, informática e idiomas, los becarios no en todos los casos, recibieron la totalidad de la formación contemplada en estas áreas. La investigación reveló que la formación se hizo con mayor énfasis en una determinada área, relegando a un segundo plano las restantes, esto se debió principalmente a la discrecionalidad del Tutor o Comité Tutorial asignado, situación que tendió a desvirtuar la formación integral establecida.

Palabras clave: Becario Académico, formación, Universidad del Zulia, década de los noventa.

Recibido: 02-07-11. Aceptado: 02-12-04

* Licenciada en Administración Comercial. Investigadora del Centro de Estudios de la Empresa (CEE) y docente en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FCES) de la Universidad del Zulia (LUZ), Venezuela. Cursante de la Maestría en Gerencia de Empresas. E-mail: lpereira@yahoo.es
morepereira@hotmail.com

** Doctora en Ciencias, Mención Gerencia. Investigadora del CEE y docente en la FCES de LUZ, Venezuela E-mail:lpereira@yahoo.es

*** Estudiante del 7^{mo}. Semestre de Administración en la FCES de LUZ, Venezuela.

Academic Fellows in the University of Zulia in the 1990s

Abstract

The objective of this paper is to explore the formative process received by Academic Fellows in the University of Zulia in the 1990s through the plan proposed in the Academic Fellowship Entrance and Formation Program in the University of Zulia. The methodology utilized consisted of a review of the Plan for Teaching and Research Fellows and the Program for Entrance and Formation of these Fellows, as well as official decisions published by the University Council. Comprehensive interviews of university authorities during this period were carried out and a questionnaire was administered to the Fellows. Based on the results obtained, the conclusions are that there are well defined areas of formation: specialization, teaching, research, informatics and foreign language study, however not all Fellows received the complete formation program proposed. The results indicated that major formation took place in relation to only one area. Other areas were relegated to a second plane. This occurred principally due to the discretion of the program tutors or advisory committee assigned to each Fellow, and is a situation that tends to undermine the comprehensive formation process.

Key words: Academic fellow, formation, University of Zulia, 1990s.

Introducción

El ritmo veloz con que se produce y transforma el conocimiento, así como la complejidad y pluralidad de la ciencia y la tecnología, hacen que la formación se convierta en un elemento estratégico fundamental para el fortalecimiento de las instituciones y de su capital humano. Es por ello que, las instituciones universitarias con el fin de cumplir su misión, requieren personal altamente calificado para alcanzar con eficacia y eficiencia a través de la investigación, docencia y extensión la prestación de su servicio a la sociedad.

Es indudable que la universidad gira en torno al proceso de enseñanza-aprendizaje, siendo el académico el sujeto en quien descansa la mayor responsabilidad en la producción, administración y mediación del conocimiento. En tal sentido, la formación del personal

académico, es una necesidad permanente y al respecto Albornoz (1998:20) señala que “un elemento esencial para las instituciones de enseñanza superior es una enérgica política de formación del personal”, cuyo basamento es el establecimiento de directrices claras en relación con la integralidad del proceso formativo, constituyendo una inversión con tasa de retorno sobre la sociedad en lugar de convertirse en un simple gasto para la institución.

Ahora bien, a pesar de que la formación es un proceso indispensable para el desarrollo de las potencialidades de la fuerza laboral, en la Universidad del Zulia (LUZ) “la formación del personal académico no parece ser un tema de relevancia institucional en la década de los noventa” (Pereira, et al, 2001:475). La Filosofía de Gestión de 1994, se limitó a establecer el “Desarrollo de una efectiva planificación de recursos humanos como herramienta para

adquirir, utilizar, mejorar y conservar los recursos humanos de la institución” (LUZ, 1994:22) no considerando en consecuencia la formación académica como estrategia institucional. Esto evidencia una visión muy genérica en torno a la conducción del recurso humano, por cuanto se circunscribió a la planificación, sin concretar la formación como mecanismo indispensable para la actualización y perfeccionamiento del académico, aspecto medular para su desarrollo.

Los planteamientos sobre los que se sustenta esta filosofía se convirtieron en letra muerta, ya que su contenido fue desarrollado de espaldas a la comunidad universitaria. Su elaboración no fue producto de la búsqueda del consenso sino el resultado de las aspiraciones políticas del entonces Vicerrector Académico, quién la impulsó con el apoyo de La Dirección General de Planificación Universitaria (DGPU).

Por otra parte, en 1997 se elaboró una nueva Filosofía de Gestión que contempla dentro de los lineamientos de políticas institucionales de apoyo académico “Garantizar un sistema de selección, formación, actualización e incentivo del personal universitario que consolide la transformación estructural y funcional de la institución” (LUZ, 1997:26). En esta filosofía se observa un mayor grado de especificidad en cuanto al área de formación; Sin embargo, al igual que la anterior, fue diseñada sin la participación abierta de los diversos sectores universitarios, excluyendo una vez más, a la mayoría de los miembros del personal docente y de investigación, constituyéndose también en un mero enunciado, que no trascendió, pero que dejó claro que como institución somos el reflejo del funcionamiento del país, donde unos pocos toman las decisiones, según sus propios intereses, sin considerar al resto de la sociedad.

Finalmente, en 1998 se diseña un Plan de Desarrollo Estratégico el cual incorpora un programa destinado a la formación de recursos humanos, entre cuyos objetivos se encuentra “Orientar estratégicamente la capacitación, adiestramiento, actualización, desarrollo integral y uso racional de los recursos humanos existentes” (LUZ, 1998:43); no obstante, en la práctica estos lineamientos no se han concretado plenamente, pues ello implica más allá de la intención, una clara política que consolide, fortalezca y ejecute estas estrategias conducentes al desarrollo del personal académico.

Cualquier esfuerzo es estéril cuando éste no cuenta con el apoyo suficiente para impulsar los resultados que se esperan. En este sentido, tanto las Filosofías de Gestión (1994 y 1997), como el Plan de Desarrollo Estratégico no pasaron de ser planteamientos que correspondieron a un momento y a unas circunstancias determinadas. En su elaboración participaron pequeños grupos que liderizaban la toma de decisiones en LUZ en ese período; en cada caso, aparentemente privó el interés particular de los grupos de poder en desmedro de los intereses institucionales. En palabras de Lombardi (2001), “en cada gestión existe una formulación política y otra que se hereda, lamentablemente no hay continuidad ni evaluación de éstas, queda entonces a nivel de documentos la mayoría de las políticas académicas”.

Si bien, estos documentos rectores de la institución no lograron trascender más allá de sus enunciados, LUZ a mediados de los noventa diseña y ejecuta una política clara e integral, relativa a la formación de personal académico de relevo, que plasmó en el “Reglamento para el Ingreso y la Formación de los Becarios Académicos de la Universidad del Zulia” (Consejo Universitario, 1996). En este

reglamento se definen cinco áreas de formación del becario: especialización, docencia, investigación, informática e idiomas.

Atendiendo a estas consideraciones, el propósito de este trabajo es explorar la formación que recibió el Becario Académico de LUZ, en la década de los noventa, de acuerdo con el plan contemplado en el citado reglamento. La metodología utilizada consistió en la revisión de los Reglamentos de becarios docentes y de investigación, y del Reglamento para el ingreso y la formación de becarios académicos; así como las actas y gacetas oficiales del Consejo Universitario. Se realizaron entrevistas en profundidad a las autoridades universitarias de esa década y se aplicó un cuestionario autoadministrado a los becarios.

1. Formación para el relevo

Dentro de las políticas de formación definidas por LUZ para su personal académico, se encuentra la becaría académica dirigida a conformar la generación de relevo. Esta Política de ingreso tiene sus raíces formales en el “Reglamento para Becarios Docentes y de Investigación para la Facultad de Medicina” aprobado por el Consejo Universitario en 1968. Esta Facultad define al Becario Docente y de Investigación como un profesional de la Medicina o ciencias afines, becado por la Universidad del Zulia, quien seguirá un curso de formación en una disciplina determinada por un período de 1 ó 2 años, a dedicación exclusiva, para ejercer la docencia o la investigación, distribuyendo su tiempo 50% de aprendizaje y 50% de colaboración con la docencia o la investigación.

En 1976, la Facultad de Odontología asume también la política del Becario, a través de su “Reglamento para Becarios Docentes o de Investigación de la Facultad de

Odontología”, el cual se diferencia del aprobado por Medicina en cuanto al período de duración de la becaría, pasando a ser estrictamente de dos años.

Por otra parte, la Facultad de Derecho en el año 1979, crea el “Reglamento para la formación de docentes e investigadores de la Facultad de Derecho”, donde se establece que quienes resulten ganadores del concurso recibirán la denominación de becarios docentes o becarios de investigación, y no formarán parte del personal docente y de investigación de la Universidad del Zulia. En este reglamento se mantiene aún la separación entre los becarios docentes y los de investigación, observándose con ello la carencia de una política integral de consolidación de la docencia fundamentada en la investigación.

A la par de la figura del Becario Docente existía la de Instructores en Formación cuyo objetivo apuntaba hacia la formación y capacitación que debían cumplir los profesores instructores, miembros del personal docente ordinario en etapa de iniciación, para elevar su nivel pedagógico y de conocimientos. Es de hacer notar que los Instructores en formación ingresaban como miembros ordinarios del personal docente y de investigación de LUZ, mientras que el Becario Docente era un personal contratado hasta completar su proceso de formación.

Los reglamentos antes mencionados quedaron derogados en 1996, cuando se creó la figura del Becario Académico, en sustitución del Becario Docente y de Investigación existente hasta entonces, con la finalidad de minimizar la dispersión normativa y la falta de integración entre docencia e investigación. A este respecto, el Consejo Universitario definió una política integral de formación para la generación de relevo, cuyo contenido se recoge en el “Reglamento para el Ingreso y la Forma-

ción de Becarios Académicos de la Universidad del Zulia”. En este sentido, se le define como un profesional que formará parte del Personal Docente y de Investigación en calidad de personal contratado en formación, becado por LUZ, donde seguirá un programa de capacitación en un área específica del conocimiento, por un período de dos años, a dedicación exclusiva. Una vez concluido este lapso y cumplido los requisitos establecidos en este Reglamento, pasará a formar parte del personal ordinario de la Universidad, sin que requiera un nuevo concurso para ello. El ingreso en calidad de becario académico se hará mediante concurso de credenciales, exceptuando al egresado de LUZ con la distinción Summa Cum Laude o Máxima Calificación, quien tiene derecho a ingresar sin concurso alguno.

Con este reglamento se busca unificar los criterios existentes en relación al proceso de formación del personal de relevo de LUZ. Para Álvarez (2001) este reglamento surge ante la necesidad de darle organicidad e institucionalizar la Política de formación de los Becarios, ya que hasta ese momento las distintas facultades ajustaban sus requerimientos o solicitudes de Becarios a lo contemplando en los Reglamentos existentes en las Facultades de Medicina, Odontología y Derecho.

Por su parte, Castejón (2001) proporciona una explicación sustantiva al señalar que se modificó la figura de Becario Docente a Becario Académico para integrar la formación en docencia e investigación, ya que la anterior figura sólo privilegiaba a la formación docente, rezagando la función de investigación y convirtiendo al becario en un “dador de clases”.

La creación de políticas en el entorno universitario conducentes a privilegiar la investigación, como es el caso del Becario Académico o el Programa de Promoción al Inves-

tigador (PPI) del FONACIT, que premia la productividad científica, son consecuencia del auge que adquiere en la década de los noventa la ciencia y la tecnología, resultado del modelo económico neoliberal imperante en el país, entre cuyas premisas se encuentra dar respuesta a las necesidades del mercado.

En suma, dentro de las políticas de formación expresamente establecidas en los reglamentos de LUZ, la de Becario Académico ha constituido el eje fundamental de la conformación de las generaciones de relevo, siendo en los últimos años la mejor vía para promover, a través de su plan de formación, el desarrollo de un profesional competente tanto para la docencia como para la investigación.

Pero, Álvarez señala que “año tras año ha venido disminuyendo la posibilidad de mantener un política previsiva de ingreso, formación y reemplazo de personal docente acorde con el crecimiento, las tendencias del conocimiento, las necesidades del entorno y el mercado ocupacional y laboral” (2000:12). Esta situación se evidencia en los años 1997 y 1998, cuando se jubilaron 500 profesores y sólo existía capacidad de ingreso para 100 becarios. En este sentido, la investigación realizada por Álvarez y García, (1998) señala que durante el período 95-97 la relación entre el número de profesores (339) adscritos a los Centros e Institutos de Investigación de LUZ y los correspondientes becarios (54), es apenas de un 15%, lo cual demuestra un desequilibrio en cuanto a la cantidad de personal en formación requerido para garantizar la generación de relevo.

Ante este panorama, LUZ se ha visto en la necesidad de incorporar personal contratado a tiempo convencional, que en algunos casos carece de la formación pedagógica requerida y de compromiso e identificación con

los valores y objetivos de la institución. Para Albornoz (1998:7) es evidente que existen personas que ingresan a la docencia sin las capacidades propias de esta actividad, ya sea por falta de posibilidades o atraídos por una profesión, sumamente atractiva, porque exige poco y tiene pocos controles efectivos.

Otra manera de paliar esta dificultad ha sido la incorporación de personal jubilado, cuya experiencia no necesariamente garantiza su actualización en conocimientos y conducción del proceso enseñanza-aprendizaje.

Ambas experiencias merecen ser estudiadas cuidadosamente por cuanto estos profesionales, pudieran no sentirse comprometidos con la actividad académica, ya que en algunos casos, se asume esta labor como un empleo temporal y no como un trabajo que implica producir conocimientos para una eficaz y eficiente labor académica.

2. Áreas de formación del becario académico

Las áreas básicas definidas en el “Reglamento para el ingreso y la formación de Becarios Académicos de la Universidad del Zulia”, son: a) Docencia, b) Especialización, c) Investigación, d) Informática y finalmente, e) Idiomas. A continuación analizaremos cada una de ellas.

a) Docencia: Esta incluye la asistencia del becario, en calidad de oyente, a las clases teórico-prácticas en su área de formación; participación en los trabajos prácticos programados y desarrollados por el Comité Tutorial; exposición de clases previamente indicadas por su tutor y la realización de un curso de actualización y perfeccionamiento docente, el cual podrá ser dictado por LUZ o por otra institución reconocida por ella.

El curso que ofrece LUZ se inicia en 1969, en la Facultad de Humanidades y Educación, con la planificación y ejecución de cursos aislados de perfeccionamiento y actualización docente, dirigidos a los profesores de esta institución y a otras de educación superior.

En 1979 el Consejo Universitario aprueba el Programa de Formación y Desarrollo Académico-Docente, con carácter experimental, donde se incluye el Curso de Actualización y Perfeccionamiento Docente. Pero, es a partir de 1981 cuando comienza a ofrecerse de manera sistemática, bajo la administración de la División de Estudios para Graduados de la Facultad de Humanidades y Educación, siendo auspiciado a partir de 1985 por el Vicerrectorado Académico de la Universidad del Zulia. Es importante destacar que el Reglamento del Programa de Formación y Desarrollo Académico-Docente del Profesorado de LUZ, por el cual se rige el curso de actualización y perfeccionamiento docente, no tiene aún la aprobación del Consejo Universitario.

Para el caso de los becarios académicos este curso se imparte con carácter de obligatoriedad, mientras que los profesores de las diversas categorías del escalafón universitario podrán tomarlo según sus expectativas. No obstante, la Ley de Universidades en el artículo 94, establece que los profesores con categoría de asistente deben tener capacitación pedagógica.

La formación pedagógica es imprescindible para asumir la actividad docente, y en este sentido se pretende lograr un profesional cuyo rol no se limite a la mera transmisión de conocimientos sino que se oriente a la conducción de un complejo proceso de enseñanza-aprendizaje, en el cual los alumnos -como sujetos activos- sean capaces de participar en la construcción del conocimiento. Destaca Me-

lich (1995:102), que el excelente pedagogo, aunque no tenga vocación ni aptitudes para la investigación, es tan necesario como el animoso investigador que carece de la cultura excepcional o del genio educativo que muchas veces adornan al primero.

Finalmente, este curso se ha constituido en un mecanismo de presión para quienes aspiren formar parte del Personal Docente y de Investigación de LUZ, dado el peso significativo que en términos de puntaje se le ha otorgado dentro de los concursos universitarios, ya que supone una mayor opción de ingreso para quienes lo han realizado.

b) Especialización: Con esta formación se pretende que el becario eleve el nivel académico y desempeño profesional, mediante estudios de ampliación, actualización y profundización de los conocimientos en el área donde el becario prestará sus servicios, y consistirá en cursos preferiblemente a nivel de postgrado, impartidos por la Universidad del Zulia u otras instituciones de educación superior.

El reglamento deja abierta la posibilidad de que el becario inicie o no durante los dos años de su formación estudios de cuarto nivel; por consiguiente dependerá del criterio que maneje el Comité Tutorial. Si la formación se limitó a la realización de cursos no conducentes a grado académico, al finalizar el período de formación se pretende que inicie los estudios de maestría, en cuyo caso, el Comité Tutorial asignado al becario deberá gestionar su participación en cualquiera de las dependencias de Postgrado de LUZ.

En términos generales uno de los problemas que enfrenta la universidad en la formación del profesorado, según lo señalan Bracho, et al, (2000:2) es que la selección del área se hace de una manera libre por parte del profesor sólo atendiendo a intereses personales y

no de acuerdo con un plan de formación del departamento, cátedra o líneas de investigación desarrolladas en los centros o institutos de investigación.

c) Investigación: Al respecto se prevé estudios sobre metodologías y técnicas de investigación impartidos por LUZ u otra institución de reconocida solvencia académica. Así como la elaboración de un trabajo de investigación, realizado bajo la dirección del tutor o de un miembro del personal docente y/o de investigación adscrito al Departamento, Centro o Instituto respectivo que designe el Comité Tutorial.

Esta área tiene una gran significación dentro del proceso de formación del becario, ya que la investigación constituye la plataforma para el desarrollo de la docencia, en virtud de que implica un proceso de creación, que promueve la reflexión y el cambio. Para Albornoz (1998:21) “no se puede separar enseñar de investigar” puesto que el trabajo docente se sustenta del conocimiento logrado a través de la investigación; en este sentido, el docente que investiga esta mejor capacitado para el desempeño de las actividades inherentes a su labor académica y alcanza una mayor madurez intelectual.

Para este mismo autor los noveles producen menos que los experimentados, pero a mayor productividad al inicio de la carrera académica mayor longevidad y aumento progresivo de la productividad (1997:410). En el caso de los becarios que ingresan a LUZ, cuya edad límite de ingreso es 35 años, tendrán la posibilidad de comenzar a desarrollar tempranamente carrera académica dentro de la institución, fundamentada en la investigación. Atendiendo a estas consideraciones Soto Carrasco (2002:6) plantea, que “la formación de docentes de educación superior implica nece-

sariamente una formación en el área de investigación para desarrollar actitudes de reflexión crítica, de respeto por las personas, las ideas y creencias, trabajo en equipo, autoevaluación y autoaprendizaje permanente”.

d) Informática: Esta área comprende la realización de cursos sobre informática, dictados por LUZ u otras instituciones especializadas, con lo cual se pretende que el becario desarrolle habilidades y destrezas para operar un computador en tareas de nivel medio de complejidad, dominio de lenguajes de uso actual y manejo de programas para aplicación académica.

Se pretende con el desarrollo de estas competencias un mayor aprovechamiento de la tecnología como apoyo a la labor docente y de investigación. En tal sentido, el manejo de herramientas de la informática ha producido modificaciones significativas en ambas actividades, tal es el caso de Internet, que facilita el acceso a información actualizada en materia científica y tecnológica de manera inmediata, así como la interacción con grupos de discusión de otras latitudes; situación similar ocurre con el uso del correo electrónico, que agiliza los procesos comunicacionales a nivel mundial, a través de redes que permiten conformar grupos de discusión sobre diversos temas de interés, acortando las distancias que en otros tiempos limitaban la labor docente y de investigación. En consecuencia, se agilizan, simplifican y estandarizan los procesos complejos y rutinarios inherentes a estas actividades.

e) Idiomas: El objetivo de esta área es capacitar al becario en el dominio instrumental de un idioma extranjero a través de la realización de un curso a iniciarse en el primer año de su beca, cuya selección estará sujeta a las necesidades de su formación. Los cursos de idiomas podrán realizarse en LUZ o fuera de

ella, teniendo la opción de presentar examen de suficiencia si se siente capacitado para ello.

Es importante destacar, la marcada tendencia de los becarios académicos a preferir el idioma inglés, ya que entre otras razones, tendrían acceso a bibliografía más actualizada, relaciones con universidades del exterior y posibilidad de continuar estudios de postgrado fuera del país, con preferencia en Norteamérica dada su cercanía y relaciones comerciales e institucionales que se han establecido entre ambas naciones. El inglés se está convirtiendo en el lenguaje académico del siglo XXI, así como el latín lo fue en la época de las universidades medievales, con la diferencia que en la época actual, las dinámicas de movilización de conocimientos está suplantando la movilización de las personas García Guadilla (2001:73).

El dominio de otros idiomas facilita el establecimiento y mantenimiento de relaciones con la comunidad académica internacional, así como el manejo de bibliografía actualizada, intercambios de experiencias de investigación y docencia, que favorecen el acercamiento de las diversas comunidades científicas mundiales para la discusión, consenso y disensos de temas de interés común.

En síntesis, a pesar de la integralidad de la formación que subyace en este plan, en la práctica no siempre se cubren las cinco áreas propuestas; ello depende en muchos casos del criterio, experiencia y actualización que tenga el tutor o comité tutorial asignado. Al respecto plantea Braslavsky (1999-12) que los profesores reproducen lo que aprendieron cuando fueron alumnos y cuando fueron formados, de allí la importancia de la selección del tutor que reúna las condiciones establecidas en el reglamento, como son ser miembro del PPI o Titular con experiencia en investigación.

3. Estrategia metodológica y resultados

Con la finalidad de explorar la ejecución del plan de formación, se procedió a la revisión del Reglamento para el Ingreso y la Formación de Becarios Académicos, así como las actas y gacetas oficiales del Consejo Universitario. También se realizaron entrevistas en profundidad a las autoridades universitarias de esa década y se aplicó un cuestionario autoadministrado a los becarios que ingresaron a la institución en los '90.

La población objeto de estudio estuvo constituida por los 364 becarios que ingresaron a las facultades y núcleos de la Universidad del Zulia en esa década según actas y gacetas oficiales (Consejo Universitario, 1990-1999). La muestra fue de tipo probabilística, considerando para su cálculo un margen de error del 10% y una confiabilidad del 90%, la cual estuvo representada por 57 becarios académicos distribuidos aleatoriamente en las facultades Experimental de Ciencias, Ciencias Económicas y Sociales, Odontología, Ciencias Jurídicas y Políticas, Ingeniería, Arquitectura, Humanidades y Educación, Veterinaria, Medicina y Agronomía, y el núcleo Punto Fijo (ver Tabla I).

El Cuestionario fue dividido en las siguientes secciones: A) Información General; B) Actividades inherentes al Tutor y Comité Tutorial; C) Cumplimiento del Plan de Formación, y D) Opinión general sobre la formación recibida.

La aplicación de este cuestionario permitió obtener los resultados que se indican a continuación.

A. Información General:

La forma de ingreso del becario académico a la universidad fue en un 86% por con-

curso de credenciales, mientras que el 14% por ser *summa cum laude* o máxima calificación. Estas dos últimas distinciones pueden considerarse como un incentivo dirigido a despertar en el estudiante un mayor interés por su rendimiento académico y como una vía para acceder al campo de la docencia e investigación.

A pesar de ello, se evidencia en la práctica que es una oportunidad poco difundida, y por tanto desconocida por los más interesados, en este caso, los estudiantes, perdiendo valor como herramienta de incentivo para el desarrollo de las potencialidades quienes han sobresalido en la carrera universitaria. Esta situación pudiera obedecer a la estructura de poder clientelar de la universidad que ha incidido en una difusión interesada de esta norma por parte de las autoridades, quienes en general se acercan a los estudiantes destacados con las mismas tendencias políticas.

En el año 1996 se produjo el cambio de reglamento de becario docente y de investigación a becario académico, dando lugar en los '90 a que un 35% ingresara bajo la figura de becario docente y de investigación y un 56% como becario académico. Por otra parte, ingresó a la institución un 9% de becarios bajo la figura de investigadores noveles.

El nuevo reglamento vino a constituir una herramienta clara y precisa en su contenido, por cuanto se definieron áreas clave a ser cubiertas por el becario durante su formación, y se sustituyó la figura de tutor por un Comité Tutorial, mecanismo de asesoría, evaluación y control del proceso. A partir de su modificación hubo un repunte temporal en el número de becarios incorporados a la institución, pero no suficiente para constituirse en una política de reemplazo del personal jubilado, como resultado del contexto de limitaciones presu-

Tabla I
Distribución aleatoria de Becarios
Académicos por Facultades
y Núcleos de la Universidad del Zulia

	No. de Becarios	%
Agronomía	6	10,53%
Arquitectura	4	7,02%
Cs. Jurídicas y Políticas	3	5,26%
Experimental de Ciencias	6	10,53%
Cs. Económicas y Sociales	6	10,53%
Humanidades y Educación	6	10,53%
Ingeniería	3	5,26%
Medicina	7	12,28%
Odontología	3	5,26%
Veterinaria	10	17,54%
Núcleo Punto Fijo	3	5,26%
Total	57	100%

Fuente: Elaboración propia.

puestarias que han frenado su uso de acuerdo a las necesidades de la institución.

Los resultados demuestran que el perfil del becario de esta década, es un profesional que ingresó a la institución con 2 años promedio de graduado y 27 años de edad. Estas tendencias revelan que los profesionales que ingresan son jóvenes recién graduados que pueden hacer carrera académica en la universidad, entendida como el camino que seguirá el profesor para el ingreso, permanencia, ascenso, egreso y reingreso a la universidad (OPSU, 2001:13).

B. Actividades inherentes al Tutor o Comité Tutorial:

Con respecto a la asignación de un Tutor o Comité Tutorial durante el proceso de formación, el 100% de los becarios reportó haber tenido tutor, mientras que sólo el 79% respondió haber tenido Comité Tutorial. El hecho de que no todos los becarios tuvieran

Comité Tutorial obedece a la inexistencia de este requisito en el reglamento anterior al año 1996. Este Comité lo conforman tres miembros ordinarios del personal docente y de investigación, asumiendo uno de ellos la coordinación y responsabilidad directa del plan de formación. Con el equipo se busca alcanzar una mayor objetividad y pluralidad en la conducción del proceso de formación, y que dentro de él exista al menos un profesor de trayectoria en la investigación.

Con miras a indagar la condición académica del tutor asignado, los encuestados reportaron que un 56% de éstos era titular con experiencia en investigación, siendo sólo el 21% PPI y el restante no cumplía ninguna de estas condiciones. El hecho de que el tutor cumpla con ambos requisitos proporciona un margen de seguridad en cuanto a la incorporación del becario a las actividades de investigación. Sin embargo, es importante señalar que no en todas las facultades se cuenta con personal académico involucrado en la actividad de investigación, y menos aún pertenecer al PPI, lo cual representa una grave limitación en la conducción del proceso de formación. Al respecto Ochoa y Gamboa (1994:13) plantean que “los tutores que se asignan generalmente no son investigadores. De manera que la formación en investigación queda en manos del postgrado”.

De acuerdo con la información suministrada por los encuestados un 58% manifestó que el Tutor cumple con la totalidad de las funciones y atribuciones que le corresponden, el resto opinó que el tutor se limitó a cumplir las funciones de supervisión y evaluación, dejando de lado la asesoría, función primordial del programa de formación. La falta de apoyo y orientación necesaria lo deja a la deriva, situación que podría trastocar los objetivos que persigue el programa de formación.

C. Cumplimiento del Plan de Formación

Tal como se aprecia en el Cuadro 1, no en todos los casos (26%) los becarios ejecutan en su totalidad las actividades que pauta su plan de formación, esto en opinión de los becarios obedece, entre otras razones, a la falta de orientación, desinterés o evasión de responsabilidades por parte del Tutor asignado, quien las deja en manos del becario. Este último, en muchas oportunidades, carece de la madurez académica necesaria para seleccionar aquellas actividades cónsonas con su área de desempeño, dando como resultado desviaciones significativas en el plan de formación. Otro hecho que agudiza esta situación es que a un porcentaje muy significativo (54%) se le asigna carga docente durante el proceso de su formación, sin considerar la experiencia necesaria requerida para esa labor.

Con respecto al área de formación docente, el Plan contempla la realización de un Curso de Actualización y Perfeccionamiento Docente, que de acuerdo con los resultados, el 88% lo llevó a cabo. En este punto es importante presentar las opiniones y recomendaciones de los encuestados en relación con el citado curso.

1. La mayoría siente que el contenido es excesivamente largo y desactualizado, con referencias bibliográficas que en la generalidad de los casos, se remontan a los años '70 y '80 y cuya orientación está dirigida básicamente a la educación primaria, donde además se obvian las últimas tendencias en educación de adultos. Sostienen que el problema fundamental del curso es que las estrategias de enseñanza-aprendizaje proporcionadas, no son pertinentes con las condiciones que debe enfrentar el profesor en el aula de clases, producto del excesivo número de alumnos con los cuales está obligado a trabajar.

2. Sostienen que el contenido del curso debe ajustarse a los requerimientos de cada facultad o núcleo sobre la base de sus particularidades, ya que en la actualidad la orientación que tiene es netamente humanística.
3. Las recomendaciones dadas por los encuestados estuvieron enmarcadas dentro de los siguientes aspectos: duración, estrategias instruccionales, pertinencia con el desempeño y actualización de los instructores del curso. En cuanto a la duración, estiman debe ser reducido en función de seleccionar los tópicos más relevantes a ser empleados en la práctica docente; con respecto a las estrategias, estas deben reorientarse en relación con las nuevas tendencias educativas; además recomiendan considerar la pertinencia del contenido con las áreas de desempeño del docente; finalmente, estiman que los instructores deben actualizarse e ir preparando la generación de relevo, de tal manera que la conducción del curso no sea solamente ofrecida por jubilados, sino también por profesores activos.
4. Otra recomendación estuvo dirigida a la exigencia del curso, con carácter obligatorio para todos los docentes indistintamente de su categoría y no sólo para los becarios académicos.

En lo concerniente al área de Especialización, los resultados obtenidos demuestran que el 72% tomó cursos no conducentes a grado académico, mientras que sólo el 60% dio inicio a estudios de IV nivel, esta situación podría indicar que se induce al becario a tomar mayor cantidad de cursos cortos en lugar de dar inicio a la maestría.

En lo relativo al área de investigación, según datos mostrados en el Cuadro 1 el 77% realizó esta actividad a pesar de ser de obliga-

Cuadro 1
Aspectos relativos a las Áreas de Formación
Docencia, Especialización, Investigación, Informática e Idiomas

	SI	NO	No respondió (NR)	
Área Docente				
¿Realizó el Curso de Actualización y Perfeccionamiento Docente?	88%	9%	3%	
¿Asistió en calidad de oyente a las clases de la materia objeto de concurso?	70%	23%	7%	
	Desde el ingreso	Después del 1er. año	Al culminar la formación	NR
¿Cuándo fue asignada carga académica?	35%	19%	37%	9%
	SI	NO	NR	
Área de Especialización				
¿Realizó cursos conducentes a la ampliación, actualización y profundización del conocimiento?	72%	23%	5%	
¿Inició cursos de IV nivel?	60%	37%	3%	
Área de Investigación				
¿Realizó cursos de metodología de la investigación?	77%	18%	5%	
Área de Informática				
¿Realizó cursos de informática?	75%	21%	4%	
Área de Idiomas				
¿Realizó cursos de idiomas?	77%	19%	4%	

Fuente: elaboración propia.

torio cumplimiento para el 100% de los becarios. La investigación representa el elemento fundamental para la generación de conocimientos, por lo tanto, todo profesional de la academia necesariamente debe tener formación en investigación. En este sentido Ochoa y Gamboa (1994:13) plantean que los profesionales que ingresan por concurso o contratados como docentes no se les facilita la formación para la investigación, incluso en el caso de los becarios, aunque se supone que debe priori-

zarse esta preparación, ya que no se trata de becarios docentes únicamente, sino de becarios académicos.

Finalmente, en relación con las áreas de formación en informática e idiomas, aún cuando tienen un porcentaje de ejecución relativamente alto (76%), no representa la totalidad de los becarios en formación, con lo cual se denota un nivel de discrecionalidad en su ejecución.

D. Opinión general sobre la formación recibida:

Los encuestados catalogaron a la formación como lo ideal para ingresar a la universidad e iniciarse en la práctica académica. No obstante, plantean que debe reevaluarse la carga académica del becario para que pueda dedicarse exclusivamente a la formación pautada en el plan, puesto que deben realizar gran cantidad de actividades simultáneamente en muy poco tiempo, prevaleciendo la cantidad y no la calidad. Asimismo, señalan que debe implementarse un mejor sistema de seguimiento, asesoramiento y apoyo al becario en sus actividades, por cuanto indican que priva la iniciativa del becario ante la ausencia de lineamientos emanados del comité tutorial o tutor asignado.

4. A modo de conclusiones

Durante los noventa LUZ hizo varios esfuerzos tendentes a favorecer los programas de formación del personal académico, los cuales plasmó en documentos como la Filosofía de Gestión (1994), la Filosofía de Gestión (1997) y El Plan de Desarrollo Estratégico (1997). Sin embargo, en la práctica esos esfuerzos, en la mayoría de los casos, no se concretan en políticas y estrategias claras, planificadas y equilibradas, con criterio de permanencia y continuidad en su aplicación, de manera que contribuyan a consolidar y fortalecer el desarrollo del personal académico.

En esta década la política de formación de Becario Académico es la más claramente definida y consolidada, ya que en el año 1996 a partir de la modificación del reglamento, se logra minimizar la dispersión normativa y la debilidad de la investigación en la formación para el relevo.

Esta política es una excelente alternativa para el relevo del personal académico de LUZ, pero no existe una relación directamente proporcional entre el personal que año tras año se jubila y el número de becarios que ingresa a la institución. Ante esta situación, la universidad ha buscado como opción la contratación de profesores, muchos de ellos sin la debida preparación académica e identificación con la misión institucional.

Con respecto al plan de formación la opinión generalizada de los becarios es que éste tiene exceso de actividades con relación al tiempo previsto para ejecutarlas, lo que conduce a que prevalezca la cantidad y no la calidad. Por otra parte, perciben que existe debilidad en el seguimiento, asesoramiento y apoyo al becario en sus actividades. En este sentido priva la iniciativa del becario ante la ausencia de lineamientos emanados del comité tutorial o tutor asignado.

En síntesis, en la década se hizo un serio intento de canalizar a través de la Becaria Académica el proceso de formación integral de la generación de relevo, pero la discrecionalidad en la ejecución de esta política, tiende a distorsionar su objetivo o razón de ser.

Bibliografía Citada

- Albornoz, Orlando (1997). La cuestión de la productividad, rendimiento y competitividad académica del personal docente y de investigación en América latina y el Caribe. En: **La Educación Superior en el siglo XXI. Visión de América Latina y el Caribe**. Tomo 1. Colección Respuesta. Ediciones CRESALC/UNESCO. Caracas, Venezuela.
- Albornoz, Orlando (1998). ¿Profesionales que enseñan o profesionales de la enseñanza? La profesión académica y los térmi-

- nos de referencia de su mejoramiento y capacitación. **Revista Colombiana de Educación**, No. 37-37, Santa Fe de Bogotá, Colombia, Centro de Investigaciones de la Universidad Pedagógica Nacional, pp. 5-26.
- Álvarez de Fernández, Teresita (2000). **Mirar la Universidad. Perspectiva Académica**. Maracaibo, Venezuela. La Universidad del Zulia. Ediciones Astro Data, S.A.
- Álvarez de Fernández, Teresita (2001). **Entrevista realizada el 14 de mayo del 2001**. Maracaibo, Venezuela.
- Álvarez de Fernández, Teresita y García Dunia (1998). **La Formación de Recursos Humanos. Una Realidad Permanente en LUZ**. V Seminario de Investigación. CONDES – LUZ. Maracaibo, Venezuela.
- Bracho Domingo, Inciarte Alicia, Morillo Andrés y Bravo de Nava Esperanza. **Formación Académica del Personal Docente y de Investigación de la Universidad del Zulia**. Asamblea Extraordinaria de la UDUAL. Disponible en <http://www.Asamblea%20Extraordinaria%20UDUAL.htm> 20.03.02.
- Braslavsky, Cecilia (1999). Bases orientadoras y criterios para el diseño de programas de formación de profesores. **Revista Iberoamericana de Educación** No. 19. Formación Docente, Enero-Abril. Disponible en <http://www.oei.es/revista.htm>. 14.02.02.
- Castejón, Antonio (2001). **Entrevista realizada el 14 de mayo del 2001**. Maracaibo, Venezuela.
- Consejo Universitario de la Universidad del Zulia (1968). Reglamento para Becarios Docentes y de Investigación de la Facultad de Medicina. **Gaceta Extraordinaria de la Universidad del Zulia, Reglamentos**. Volumen V. Maracaibo, Venezuela.
- Consejo Universitario de la Universidad del Zulia (1976). Reglamento para Becarios Docentes y de Investigación de la Facultad de Odontología. **Reglamentos: Universidad del Zulia**. Volumen I. Maracaibo, Venezuela.
- Consejo Universitario de la Universidad del Zulia (1979). **Formación de Docentes e Investigadores de la Facultad de Derecho**. Volumen V. Maracaibo, Venezuela.
- Consejo Universitario de la Universidad del Zulia (1990-1999). **Gacetas Universitarias de La Universidad del Zulia**. Maracaibo, Venezuela.
- Consejo Universitario de la Universidad del Zulia (1996). **Reglamento para el Ingreso y la Formación de Becarios Académicos de la Universidad del Zulia. Gaceta Extraordinaria**. Volumen XVII. Maracaibo, Venezuela.
- García Guadilla, Carmen (2001). Transición y Transformación Universitaria. Algunas Ideas para el caso Venezuela. Compendio. **Revista de Investigación Científica**. No. 7. Decanato de Administración y Contaduría. Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado. Barquisimeto, Venezuela.
- La Universidad del Zulia (1994). **Filosofía de Gestión de La Universidad del Zulia**. Maracaibo, Venezuela.
- La Universidad del Zulia (1997). **Filosofía de Gestión de La Universidad del Zulia**. Maracaibo, Venezuela.
- La Universidad del Zulia (1998). **Plan de Desarrollo Estratégico**. Ediciones Astro Data. S.A. Maracaibo, Venezuela.
- Lombardi, Angel (2001). **Entrevista realizada el 03 de mayo del 2001**. Maracaibo, Venezuela.

- Melich Orsini, José (1995). **Selección y formación del profesor universitario. Recopilación en: en torno a la universidad.** Universidad del Zulia, Rectorado. Editorial Ars Gráfica.
- Ochoa, Haydée y Gamboa Teresa (1994) **La Investigación Administrativa y Contable en LUZ.** Seminario “Hacia una Política Científica de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales”.
- Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU) **Proyecto “Alma Mater” de la calidad y equidad de la educación universitaria en Venezuela.** Cuaderno N° 4. Caracas, 2001.
- Pereira de Homes, Lilia; Díaz Barrios, Jazmín; Pereira Burgos, Morela y Suárez Amaya, Wendolin (2001). “Reflexiones sobre las universidades autónomas venezolanas y la formación de su personal académico en los noventa”. **Revista Venezolana de Gerencia**, Año 6, No. 15, Maracaibo, Venezuela, Vicerrectorado Académico, La Universidad del Zulia, pp.462-478.
- Soto Carrasco, María Hilda (2002). Investigación y Formación de Personal Académico. Disponible en <http://www.unam.mx/usual/asamblea/soto.htm>. 02.05.02.