

# Procesos Académico-Administrativos: caso coordinación de Desarrollo Profesoral, núcleo Maturín

**Augusto Jesús Rodríguez Maza**

UNESR. Núcleo Maturín. | agostojrm65@gmail.com

## RESUMEN

En el presente artículo expongo una interpretación sobre las contradicciones existentes en los procesos académico-administrativos propios de la Coordinación de Desarrollo Profesoral de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez – Núcleo Maturín, y lo establecido en el Reglamento sobre el Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la UNESR. Su propósito es intentar explicar la situación actual de los docentes contratados y ordinarios de esta casa de estudios en lo referente a ascensos e ingresos al escalafón universitario. Los basamentos epistemológicos de esta investigación se fundamentan en el paradigma interpretativo con enfoque cualitativo, y metodológicamente en la investigación de campo asociada a la investigación documental, asumidos desde mi experiencia en la práctica docente, ampliado con los documentos constitutivos relacionados a la teoría más significativa y las tendencias relacionadas con los procesos académico-administrativos que se desarrollan en esta universidad. Se exponen las principales críticas, las observaciones y los aportes correspondientes.

**Palabras clave:** Procesos administrativos; Desarrollo profesoral; Escalafón universitario; Procesos académicos; Universidad.

## **INTRODUCCIÓN**

En los últimos años, en el contexto internacional, en la educación universitaria se han desarrollado reformas tanto en sus estructuras como en sus procesos. Las universidades venezolanas no han sido la excepción, estos cambios han requerido de un profundo accionar, que, en contraparte, también han originado dificultades, lo que está produciendo desequilibrios en dichos procesos y estructuras, que hagan posible una auténtica transformación universitaria, cónsona con la realidad actual. En ese sentido, la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, particularmente, no está ajena a estos desequilibrios, por lo que se requiere una redefinición de su rol como institución universitaria para la cual fue creada, así como un profundo proceso de readaptación en lo interno, primordialmente en sus procesos académicos y funcionales, que deben centrarse en el logro de una mejor calidad de los eventos propios de una universidad, concretamente los que tienen que ver con los procesos académicos administrativos del personal docente, desarrollados por la Coordinación de Desarrollo Profesorado de la UNESR – Núcleo Maturín, en el estado Monagas.

Cuando se hace referencia a una mejor calidad de la educación, en especial a la universitaria, ello lleva implícito un trabajo de carácter interno de sus procesos y, por tanto, se concentren no sólo en aspectos funcionales u operacionales de la universidad, sino también en los requerimientos que la sociedad y el Estado le imponen en lo concerniente a sus aspectos estratégicos, basados en la Ley de Universidades y los diferentes reglamentos que regulan su funcionamiento y su accionar.

En función de lo planteado, me enfocaré en considerar en el presente artículo algunos aspectos de los procesos académico-administrativos llevados a cabo por la Coordinación de Desarrollo Profesoral – Núcleo Maturín y cómo estos pueden proyectarse en el futuro, con el nuevo docente que ingresa a formar parte de la planta profesoral, así como de los docentes ordinarios y contratados con cierta antigüedad dentro de la Universidad. Por otra parte, también me permitiré sugerir una nueva ruta o plan de acción que de seguimiento a los respectivos ascensos e ingresos al escalafón universitario del personal docente y de investigación, tomando en cuenta el tiempo para cada categoría y según el perfil académico que se posea, con el fin de optimizar los procesos para acompañar y elevar la eficacia de los facilitadores y facilitadoras dentro de su trayectoria en la UNESR, como acompañamiento institucional, que corresponde a la mencionada coordinación.

## **ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

Para esta investigación se presentan los siguientes trabajos que guardan relación con el tema de estudio, que, además, constituyen referencias para su fundamentación.

De acuerdo con Beracaza Jessica y Solano Cristian (2011), en su anteproyecto titulado: Diseño de un modelo de integración de procesos académico administrativos del departamento de calidad integral de la docencia en la Universidad del Atlántico, donde exponen como objetivo general: Diseñar un modelo de integración de procesos académico-administrativos para el Departamento de Calidad Integral de la Docencia en la Universidad del Atlántico, con el fin de mejorar la eficiencia de sus actividades y medir impacto en términos de efectividad, calidad y servicio. Se obtuvo como recomendaciones, generar

las interacciones con los demás procesos misionales y de apoyo para las actividades identificadas en el presente proyecto, así como desarrollar estrategias encaminadas a fortalecer la cultura de autoevaluación en la Universidad del Atlántico. Lo plasmado por Beracaza y Solano en su investigación coincide con mi punto de vista, relacionado con los cambios que se requieren en el núcleo Maturín para mejorar la eficiencia y dar respuestas oportunas a los docentes que cumplen con los requisitos referidos a ascensos e ingresos al escalafón universitario.

Por otro lado Márquez Luisa (2012), en su trabajo titulado: El ascenso en el escalafón de los profesores del Instituto Universitario de Tecnología “Dr. Federico Rivero Palacio” ofrece algunos factores explicativos, donde se expone como objetivo 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 determinar algunos factores que expliquen la situación actual de los ascensos en el mencionado instituto. Se obtuvo como resultado que la mayoría de los profesores del IUT-FRP están retardados en sus ascensos, pero en unos niveles que todavía les permite alcanzar el último rango académico antes de su jubilación. Conuerdo claramente con lo expuesto por Márquez, por cuanto la problemática planteada por ella en su investigación, se ve reflejado en lo que acontece actualmente en nuestra casa de estudios en el núcleo Maturín. De allí, que es necesario implementar otras vías como, por ejemplo, la comunidad de aprendizaje de estudios abiertos, cónsonas con la Ley de Universidades y los reglamentos propios de la UNESR, que permita a los docentes en situaciones de retrasos en sus ascensos, entre otros, procurar facilidades para propiciar ascenso e ingreso al escalafón universitario, y con ello normalizar su situación académico-administrativa.

## **LOS PROCESOS ACADÉMICO-ADMINISTRATIVOS. UN ENFOQUE AMPLIO**

Para sustentar teóricamente esta investigación, la misma está dada por la comprensión de teorías que guardan relación con los procesos académico-administrativos.

De acuerdo con Bernal César y Sierra Hernán (2008), el proceso administrativo; “se originó en la teoría de la Administración General de Fayol, consolidándose luego desde el enfoque neoclásico; comprende el conocimiento, herramientas y técnicas del quehacer administrativo, y hace referencia a los procesos de: planeación, organización, dirección y control” (p. 40). Partiendo de este argumento, considero que es importante resaltar la responsabilidad que, en ese sentido, se debe asumir desde el quehacer administrativo de la universidad, para consolidar los procesos que respondan a las necesidades de los docentes de la UNESR, sobre todo en lo referente a la organización y control de sus procesos administrativos, que permitan llevar un seguimiento direccionado a dar continuidad a los docentes en su desarrollo profesoral en toda su extensión, para contar con profesionales competentes y capaces de asumir los retos que demanda la nueva sociedad y la comunidad universitaria.

Con relación a los procesos académico-administrativos, como plantea (Daza Dianella, 2020); “son un conjunto de actos coordinados para proporcionar lineamientos, con el fin de optimizar el aprovechamiento de los recursos de educación superior y realizar cualquier actividad con la mayor eficiencia” (Daza; 2020, p. 2). En este sentido, los procesos académico-administrativos desde su generalidad, tienen como finalidad u objetivo esencial en toda universidad, “la participación activa y eficientemente, de acuerdo, con sus disponibilidades

y recursos, en el proceso de creación, difusión y aplicación de conocimientos científicos y humanísticos; actuando de un modo efectivo en el desarrollo y transformación progresiva de nuestra sociedad”. (Daza, ob.cit., p. 3).

Al respecto una de las condiciones para alcanzar el éxito es, precisamente, el compromiso y la participación activa del docente dentro de la universidad, en este sentido, todo facilitador o facilitadora debe proyectar como meta a futuro, alcanzar el máximo escalafón del Personal Docente y de Investigación, como aspiración en su trayectoria profesional.

A propósito de la trayectoria profesional de los docentes, dentro de la estructura organizativa de la UNESR se encuentra la Dirección de Desarrollo Profesoral, que tiene como misión el “acompañamiento de los facilitadores y facilitadoras en la trayectoria de la carrera universitaria en la UNESR, integrados con toda la comunidad, con el propósito de profundizar la transformación universitaria en sintonía con el pueblo, las políticas del Estado venezolano y el ideario Robinsoniano”. (Dirección de Desarrollo Profesoral, 2009).

Así, el Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, en el Título IX, del Desarrollo Profesoral, artículo 104 establece:

La Universidad garantizará el desarrollo integral de su Personal Docente y de Investigación a través de la Dirección de Desarrollo Profesoral, la cual diseñará programas dirigidos a la selección, ingreso, capacitación, actualización, formación y desarrollo del Personal Docente, en correspondencia con las estrategias curriculares, las ofertas académicas y las actividades de investigación y extensión de las diferentes unidades operativas de la Universidad.

Es de resaltar que, dentro de la Dirección antes mencionada funcionan dos jefaturas:

- » Jefatura de Clasificación y Ascenso, su propósito fundamental velar, aplicar, proponer, diseñar y realizar el seguimiento de los planes de carrera del personal docente y de investigación.
- » Jefatura de División de Actualización y, su función fundamental propiciar la actualización, mejoramiento y formación continua del personal docente y de los demás miembros de la comunidad ueserrista (...).

Lo anteriormente está planteado dentro de las funciones de la Dirección de Desarrollo Profesional, a nivel central, las que a su vez deben ir cónsonas con todas las coordinaciones de cada núcleo, y en especial, nuestro caso del núcleo Maturín.

### **COORDINACIÓN DE DESARROLLO PROFESORAL, NÚCLEO MATURÍN. REALIDADES Y PERSPECTIVAS**

En lo personal considero que, dentro de la Ley de Universidades aún vigente, está claramente establecido como debe ser el ingreso del docente al sistema universitario, aunado a ello la UNESR cuenta con un Reglamento Interno que lo fundamenta. En el caso específico, abordaré según mi experiencia de 16 años en la universidad y el estudio de campo realizado en el núcleo, qué factores pueden ser tomados en cuenta por la Coordinación de Desarrollo Profesional, Núcleo Maturín, en función al papel que le corresponde para gestionar los procesos de ascensos e ingresos al escalafón universitario del Personal Docente e Investigación de la UNESR, aparte de los ya establecidos en los reglamentos.

Mi valoración, en este sentido, está dada por la deficiencia que esta Coordinación presenta dentro de sus funciones; puntualmente, por cuanto no cumple en su totalidad lo relacionado a la aplicación de “políticas, planes, programas, normas y procedimientos para el desarrollo de la planta profesoral y de investigadores de la Universidad”, que permita elevar la eficacia de los procesos de formación de los facilitadores y facilitadoras para obtener su correspondiente ascenso e ingreso al escalafón universitario. Como ejemplo de esto, el Núcleo Maturín cuenta con 56 docentes ordinarios y 168 contratados, existiendo en muchos casos, una representación considerable de ellos con un tiempo de antigüedad a los cuales no se les ha tomado en cuenta para la consecución de su ascenso e ingreso al escalafón universitario, bien sea por desconocimiento o falta de entusiasmo de ellos mismos, o por la carencia de comunicación, información y estímulo por parte de la Coordinación encargada para tal fin, como lo es Desarrollo Profesoral.

Por otra parte, así como sucede con los docentes contratados, también se da el caso de docentes ordinarios, que cuando ingresan a esta casa de estudios, no se les brinda la oportuna orientación y seguimiento, para que a partir de su ingreso al núcleo, comiencen a hacer carrera dentro de la Universidad como lo establecen la Ley y el Reglamento; que en un lapso específico de tiempo, la Universidad está en la obligación de abrirles un concurso de credenciales o de oposición, siendo esta instancia, la que está en el deber de informarle al docente como debe ser su trayectoria a partir de su ingreso; sin embargo, como lo expresé anteriormente no se les orienta al respecto, como quedó evidenciado a través de la consulta de una representación significativa de facilitadores

y facilitadoras, lo que ocasiona preocupación y a su vez desmotivación entre ellos.

Toda esta situación la pude constatar en profundidad, a propósito de la realización e implementación de las comunidades de estudios abiertos, durante las sistematizaciones llevadas a cabo por un grupo de participantes de la comunidad de aprendizaje (docentes), así como en el diagnóstico que realicé a través de la consulta a varios facilitadores y facilitadoras del núcleo, donde se demostró por sus respuestas que un 60% de la muestra consultada, desconoce el papel que juega la Coordinación de Desarrollo Profesoral con relación a sus funciones ya expuestas anteriormente. De igual manera pude comprobar el desconocimiento por parte de la Coordinación de Desarrollo Profesoral del Núcleo Maturín, sobre el perfil académico que posee cada docente que conforma la planta profesoral del núcleo, ya que no se lleva un riguroso seguimiento de los avances desde su ingreso, por no contar con registros físicos ni electrónicos, llámese currículos u hojas de vida de cada docente que lo sustenta.

Partiendo de ésta realidad, propongo un plan de acción que coadyuve en lo ya establecido por Ley de Universidades y sus reglamentos, así como las distintas modalidades de programas de formación que tiene la Universidad en especial los que se realizan a través de las Comunidades de Aprendizaje de Estudios Abiertos, para que den repuestas puntuales a los docentes en lo referido a los ascensos e ingresos al escalafón universitario, en concordancia con la Coordinación de Desarrollo Profesoral, fundamentado con los estamentos legales. Los mismos se establecen de la siguiente manera:

- » Promover un constante estímulo para orientar a los docentes a continuar estudios de postgrado y educación

avanzada, como parte de su formación permanente, para que no se queden rezagados como docentes contratados o en la mínima categoría, en el caso de los ordinarios; así de esa manera puedan seguir ascendiendo al escalafón inmediato superior y tener la oportunidad de hacer carrera dentro de la Universidad.

- » Realizar una evaluación anual del desempeño de cada docente en lo académico e investigativo y no sólo desde lo administrativo, ya que estos forman parte del compromiso que como docente asume al impartir un curso o una responsabilidad de carácter administrativo. Por lo tanto, esa evaluación debe ir más allá de lo planteado, así se motiva al docente con esa evaluación a seguir formándose y escalar posiciones a través de las categorías que le brinda la Universidad. En ese sentido, los docentes deben ser evaluados bajo los parámetros por méritos académicos, investigaciones y otros estudios vinculados a la docencia, contrario a la evaluación por las actividades académico-administrativas que son deberes intrínsecos de cada uno.
  
- » Hacer un seguimiento tanto a los facilitadores y facilitadoras de nuevo ingreso de acuerdo a su perfil, para que cuando se le cumpla su tiempo reglamentario en la universidad como lo establece la Ley, gestionar automáticamente la apertura del debido concurso de oposición o de credenciales para su ingreso a ordinario; así mismo a los docentes ordinarios en cada periodo vencido, programar la presentación de su trabajo de ascenso, como lo establece el Reglamento.

Todos estos elementos son consideraciones que hago partiendo de mi sentipensar ontológico de la realidad y de mi experiencia en la Universidad como Profesor Agregado y participante de la comunidad de aprendizaje, para que sean tomados en cuenta por los directivos del núcleo y en lo particular por la Coordinación de Desarrollo Profesor en conjunto y así contribuir en el mejoramiento de los procesos académico-administrativos del docente dentro del Núcleo Maturín.

Finalmente, una vez proyectadas estas consideraciones, planteo que si el docente, después de ingresar como ordinario y según su desempeño, habilidades y destrezas manifestadas en su accionar pedagógico e investigativo, pueda obtener sus ascensos antes de los lapsos establecidos, previa demostración a través de la evaluación del desempeño anual propuesta, donde se indique que reúne las características profesionales idóneas para el ejercicio de la docencia y la investigación. Asimismo, sea tomado en cuenta, que un docente con estas características debe tener una dedicación acorde al de tiempo completo o de dedicación exclusiva, según su antigüedad dentro de la Universidad, es decir, que sea un cambio automático sin necesidad de pasar por los procesos administrativos para lograr una dedicación de este tipo; allí radica la novedad de este planteamiento. Aunado a lo anterior, considero que esto permitirá al docente gozar de un estado anímico-motivacional en su desempeño profesional, que impacte a su vez en su estabilidad económica en lo personal y familiar.

## **CONCLUSIONES**

Finalmente presento las conclusiones de esta investigación, partiendo de mi experiencia: La Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez requiere una redefinición de su rol como institución universitaria para lo cual fue creada, así como una readaptación en lo interno, primordialmente, en sus procesos académicos y funcionales, que deben centrarse particularmente en el logro de una mejor calidad de los procesos propios de una universidad, concretamente los que tienen que ver con los procesos académicos administrativos del personal docente.

Es importante resaltar la responsabilidad que debe asumir desde el quehacer administrativo la universidad, para consolidar los procesos que respondan a las necesidades de los docentes de la UNESR, sobre todo en lo referente a la organización y control de sus procesos administrativos, que permita llevar un seguimiento y a su vez dar continuidad a su desarrollo profesoral en toda su extensión, para contar con profesionales competentes y capaces de asumir los retos que demanda la nueva sociedad y la comunidad universitaria.

La Coordinación de Desarrollo Profesoral del Núcleo Maturín, debe asumir el papel que le corresponde dentro sus funciones para dar seguimiento, información y orientación sobre los procesos académico-administrativos en todo su accionar, principalmente los que conciernen a Ascensos e Ingresos al Escalafón Universitario del Personal Docente e Investigación de la UNESR, así como los demás, establecidos en los reglamentos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Beracaza, J. y Solano, C.** (2011). *Diseño de un modelo de integración de procesos académico administrativos del departamento de calidad integral de la docencia en la Universidad del Atlántico*. Anteproyecto, Maestría en Ingeniería Administrativa. Universidad del Norte. Barranquilla, Colombia.
- Bernal, C. y Sierra, H.** (2008). *Proceso Administrativo para las organizaciones del siglo XXI*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Daza, D.** (2020). *Procesos Académicos – Administrativos y Reglamento Estudiantil*. Diapositivas de PowerPoint]. Prezzi. Disponible en: <https://prezi.com/p/fvwwqrjffuhi/procesos-academicos-administrativos-y-reglamento-estudiantil/>.
- Dirección de Desarrollo Profesoral.** (2009). Disponible en: <http://ddpunesr.blogspot.com/2009/01/jefatura-de-divisin-de-actualizacin-y.html>.
- Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez.** Consejo Directivo s/n. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, Caracas (1995).
- Márquez, L.** (2012). *El ascenso en el escalafón de los profesores del Instituto Universitario de Tecnología “Dr. Federico Rivero Palacio” y algunos factores explicativos*. Trabajo de grado, Maestría en Educación. Universidad Central de Venezuela, Caracas.