

EL PROCESO DE CAPTACIÓN DEL AYUDANTE ACADÉMICO ¿COLABORADOR O DOCENTE?

THE RECRUITMENT PROCESS OF THE ACADEMIC ASSISTANT: COLLABORATOR OR TEACHER?

MARÍA G. DÍAZ NAVA¹, MORELA PEREIRA BURGOS², LILIA PEREIRA DE HOMES³

*Universidad del Zulia (LUZ). ¹Asistente de Investigación del Centro de Estudios de la Empresa (CEE), Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FCES). ²Profesora e Investigadora del Centro de Estudios de la Empresa (CEE), Facultad de Ciencias Económicas y Sociales FCES. Mención Servicios Administrativos. ³Mención Gerencia. Profesora Investigadora del CCE-FCES-LUZ.
gabydn80@yahoo.es/ atillero@cantv.net/ lpereira14@yahoo.es*

RESUMEN

El presente trabajo tiene como propósito explorar acerca del proceso de reclutamiento y selección de Ayudantes Académicos (AA) en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FCES) de la Universidad del Zulia (LUZ) durante el período 2002-2005. La metodología utilizada consistió en la revisión de los Reglamentos de Estudios para Graduados y de Ingresos y Concursos Universitarios; realización de entrevistas en profundidad tanto a Jefes de Departamento como a Tutores de AA. Adicionalmente se aplicaron tres tipos de cuestionarios autoadministrados dirigidos a una muestra de estudiantes, profesores y AA, respectivamente. Los resultados revelan que ante la ausencia de nuevos ingresos de personal académico, FCES ha contratado AA (Estudiantes de Postgrado) para asumir labores docentes, con responsabilidades distintas a las establecidas en la reglamentación existente. Se concluye que el proceso de reclutamiento y selección presenta ciertas irregularidades respecto a la normativa que lo regula, por otra parte, distorsión en el papel que el AA debe cumplir como colaborador del profesor en el desarrollo de sus labores docentes, ya que en algunos casos se le responsabiliza del dictado de asignaturas sin la debida supervisión del tutor.

PALABRAS CLAVE: Proceso de captación, ayudante académico, colaborador.

ABSTRACT

The objective of this paper is to explore the recruitment process and selection of Academic Assistants (AA) in the Faculty of Economic and Social Sciences (FESS) at Universidad del Zulia (LUZ), during the 2002-2005 period. The methodology applied was the review of the Regulations for Graduate Studies, for Admission and for competitive examinations to select university professors, and having in-depth interviews with the Heads of Departments and AA tutors. In addition, three types of questionnaires were applied to a sample of students, professors and AA, respectively. The results reveal that given the absence of new professors, FESS has hired AA (Postgraduate Students) to assume teaching tasks, with responsibilities differing from those specified in the current regulations. It can be concluded that the recruitment and selection process presents some irregularities when compared to the specific regulations of AA. Moreover there is a misconception on the role the an AA must fulfill as the teacher's collaborator in performing teaching activities, because in some cases they assume subject teaching without the required supervision.

KEY WORDS: Recruitment process, academic assistants, collaborators.

INTRODUCCIÓN

La dinámica del mundo contemporáneo ha llevado a las organizaciones a valorar el talento humano como componente estratégico para alcanzar sus objetivos

y satisfacer las demandas de la sociedad; por tanto, se pone énfasis en la captación de individuos con conocimientos y técnicas necesarias para el desempeño de actividades que agreguen valor a las empresas e instituciones.

Para la gerencia del nuevo milenio, el hombre se constituye en el ente protagónico por excelencia, no en el problema sino en la solución de los problemas; en tal sentido, es cada día más importante una gestión del talento humano que lo valore como recurso y como persona, por lo que se requiere su eficiente planificación en función de la filosofía, propósitos, objetivos y necesidades presentes y futuras de la organización para proceder al proceso de captación, entendido como la búsqueda y escogencia del personal.

El proceso de captación -reclutamiento y selección de personal- requiere fundamentalmente de idoneidad, ética y objetividad por parte de los responsables de su ejecución, a fin de asegurar una escogencia lo más objetiva posible de las personas adecuadas a las necesidades organizacionales, con el propósito de garantizar la consecución de los objetivos y evitar el ingreso de personal bajo condiciones meramente subjetivas basadas en recomendaciones, familiaridad, amistad, entre otras. Expresan Werther y David (2000) que los favores especiales concedidos a los “recomendados”, las gratificaciones, obsequios, intercambio de servicios y toda práctica similar, resultan no sólo éticamente condenables, sino también de alto riesgo.

Ahora bien, en el caso de las instituciones universitarias, la captación de personal docente y de investigación es un proceso de singular importancia, ya que se trata de incorporar a profesionales muy bien formados, de alta calidad, con suficiente conocimiento y experiencia para conducir el proceso de enseñanza-aprendizaje de los futuros profesionales que demanda una sociedad globalizada y marcada por la constante evolución de la ciencia y la tecnología; realizar investigación como pilar fundamental de la docencia y llevar a cabo actividades de extensión, tendentes a la divulgación y aplicación del conocimiento, así como a la búsqueda de soluciones a los problemas de la sociedad. Según Nieves, citada por Pereira (2003), es evidente que la universidad de hoy gira alrededor del sujeto que enseña, es decir, del conjunto de personas que por su autoridad como fuente del conocimiento tienen la facultad de enseñar y administrar la enseñanza.

Atendiendo a estas consideraciones, el propósito del trabajo fue explorar acerca del proceso de reclutamiento y selección del AA en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FCES) de la Universidad del Zulia (LUZ), personal que ingresa vía concurso de credenciales en condición de contratado para apoyar las labores docentes y de investigación. La metodología utilizada consistió

en la revisión de los Reglamentos de Estudios para Graduados y de Ingresos y Concursos Universitarios; realización de entrevistas en profundidad tanto a Jefes de Departamento como a Tutores de AA. Adicionalmente se aplicaron tres tipos de cuestionarios autoadministrados dirigidos a una muestra de estudiantes, profesores y AA, respectivamente.

2. Captación del personal académico en las Universidades Autónomas Venezolanas

Uno de los principales desafíos que enfrentan las organizaciones e instituciones es la incorporación de personal potencialmente cualificado, adecuado a los puestos de trabajo e identificado con la filosofía y misión organizacional. De allí la importancia de la captación -reclutamiento y selección- como proceso básico que implica más allá de la búsqueda y escogencia de nuevos empleados, un sistema de valorización integral del aspirante que conjugue la formación y experiencia profesional con las características personales, necesarias para garantizar su integración a la cultura organizacional. Para Villegas (1997) la selección gira en torno a las diferencias individuales que caracterizan a las personas tales como: constitución física, presentación, inteligencia, actitudes, personalidad, intereses, destrezas y muchas otras, aspectos a ser considerados por los responsables de seleccionar postulantes, dada la necesidad cada vez más creciente de valorar integralmente las potencialidades del ser humano.

En el caso particular de las Universidades Autónomas Venezolanas (UAV), la captación de personal docente y de investigación es un proceso de gran relevancia, porque a través de él se incorpora al personal académico responsable de coadyuvar en la formación de los futuros profesionales, generar ciencia y brindar apoyo a la colectividad. “Los miembros del personal docente y de investigación son los responsables de la enseñanza y la investigación, así como la orientación moral y cívica que la universidad debe impartir a sus estudiantes” (Ley de Universidades, Art.83).

El proceso de captación del personal docente y de investigación en las UAV se rige por lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Ley Orgánica de Educación (1980), Ley de Universidades (1970) e instrumentos específicos de las universidades, los cuales tienen diferentes denominaciones según el caso: Estatutos únicos del profesor universitario, Reglamento de personal docente y de investigación, Reglamentos especiales para la provisión de cargos, Reglamento de ingresos y ascensos, y Actas convenio.

De acuerdo con la reglamentación existente, la forma de ingreso del personal docente y de investigación a las UAV es mediante concurso de credenciales u oposición. El primero se utiliza cuando se requiere personal contratado, para ello se evalúan las credenciales de desempeño profesional de los aspirantes. El segundo, cuando se necesita personal ordinario, el cual exige además de la prueba de credenciales, la presentación de un diseño del programa de la materia objeto del concurso; pero si el concurso es para proveer investigadores se presenta un proyecto de investigación referente al área del concurso; por último se debe realizar la prueba denominada lección teórico-práctica, para lo cual se selecciona un tema al azar del programa vigente de la materia o de un temario elaborado por el Jurado.

Una vez concluido el proceso de las pruebas, se elabora un acta contentiva de las calificaciones obtenidas por los aspirantes para ser remitida al Consejo de Facultad, de allí al Consejo Universitario, instancia que finalmente declara el ganador. “Los miembros del personal docente y de investigación serán nombrados por el Rector a propuesta del Consejo de la Facultad correspondiente y con la aprobación del Consejo Universitario” (Ley de Universidades, Art. 84). Con la declaración del ganador finaliza el proceso de captación.

Cabe destacar, que el proceso descrito adolece de la entrevista inicial, etapa necesaria para lograr la interacción entre las partes y la exploración de aspectos del aspirante relativos a valores, motivación al logro, disposición para el trabajo, actitud, aspiraciones, gustos, entorno familiar, entre otros (Pereira et al, 2006). Por tanto, no se establece una comunicación entre el aspirante y el jefe de departamento que hizo la requisición de personal y por consiguiente, desconoce las características personales de quien aspira a ingresar como miembro del personal docente y de investigación a su unidad. El contacto formal se produce una vez finalizado el proceso de captación, es decir sólo con aquel que ha sido declarado ganador del concurso.

Asimismo, el nutrido marco legal (Constitución, Ley de Universidades, Ley Orgánica de Educación, reglamentos y normas internas) que regula la captación de personal docente y de investigación en las UAV, hace que el proceso sea rígido e inflexible. La excesiva reglamentación existente en algunos casos se solapa, o se convierte en letra muerta. Perales y Alarcón citados por Parra (1998) señalan que la norma no es garantía

de su cumplimiento. Es evidente que sobre todo en las universidades públicas, se ha cometido una serie de irregularidades por parte de las autoridades universitarias en lo que se refiere al ingreso, ubicación y ascenso del personal docente.

A lo anteriormente señalado se adiciona la influencia de prácticas burocráticas, clientelares y/o partidistas que interfieren en la escogencia objetiva del candidato, al supeditarlo, en algunos casos, a intereses políticos, grupales y personales, lo cual entorpece significativamente los resultados (Pereira *et al*, 2006).

En suma, el proceso de captación en las UAV es incidido por una serie de factores que influyen en la toma de decisiones, la cual no es siempre cónsona con las necesidades e intereses institucionales conducentes al fortalecimiento y desarrollo de la academia.

3. El ingreso del Ayudante Académico a la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de LUZ

En los últimos años FCES-LUZ ha experimentado un crecimiento sostenido en su matrícula estudiantil, por ofrecer carreras atractivas al mercado laboral y por una política de apertura para quienes aspiren ingresar a ella por las siguientes vías: Consejo Nacional de Universidades; equivalencia de otras universidades, institutos y colegios universitarios; cambio de facultad y reincorporación.

Así tenemos que para el segundo período de 2002¹ la facultad contaba con una población de 5.896 estudiantes y 238 profesores². Para el primero y segundo semestre del 2003 había 6.874 y 7.125 estudiantes, respectivamente, para ser atendidos por 191 profesores. En el 2004 se contaba para el primer período con 7.473 estudiantes y para el segundo con 7.413, mientras que el número de profesores fue de 186. En el 2005 primer período, la cifra alcanzó a 7.815 estudiantes y el número de profesores se mantuvo en 186 (Departamento de Planificación FCES-LUZ, 2005). Los datos referidos evidencian el decrecimiento del número de profesores ordinarios e incremento del número de alumnos activos para el período de estudio³.

La política de ingreso a un número de estudiantes superior a la capacidad de respuesta de FCES en cuanto a personal académico, infraestructura, tecnología, biblioteca, hemeroteca, internet y materiales, ha generado saturación en la infraestructura disponible, desequilibrio

¹ La data correspondiente al primer período del 2002 no está disponible, debido a la pérdida de los archivos contentivos de la información.

² En todos los casos la data corresponde a profesores ordinarios.

³ Los datos corresponden a las Escuelas de Economía y Administración y Contaduría Pública. Se excluyó la Escuela de Sociología por no utilizar la figura del Ayudante Académico.

en la relación alumno-profesor por aula, disminución de la atención a las necesidades de orientación y asesoría al estudiante y apatía del estudiantado por la carencia de recursos. La masificación señalada influye en el desarrollo de la educación integral⁴ implantada en LUZ desde 1994 y asumida por la facultad desde 1995.

De acuerdo con Navarro (2003), FCES presenta una masificación por grupos o secciones, que según Peñaloza (1983) ocurre cuando aumenta la densidad de los grupos de estudiantes y en tal sentido, define el Índice de Congestión de Alumnos como el número de alumnos por sección, el cual puede catalogarse como ideal cuando está entre 30 y 35; aceptable cuando el número mínimo es de 27 y 37 como máximo; poco práctico cuando es menos de 23, y poco aceptable cuando es mayor de 37.

En la Escuela de Administración y Contaduría Pública de FCES la relación alumno-profesor, en cualquiera de los casos que señala el Convenio APUZ-LUZ, supera con creces lo establecido⁵. Los ejemplos más emblemáticos de asignaturas teóricas-prácticas son: Sistemas Administrativos, Presupuesto y Finanzas con un promedio semestral de 52, 65 y 64 alumnos por sección, respectivamente. En clases de idiomas la cifra oscila alrededor de 70 alumnos por aula, y en las clases predominantemente teóricas como Administración y Gerencia y Desarrollo Organizacional el promedio es de 60 alumnos por sección.

La disparidad en el crecimiento del número de estudiantes con relación al número de profesores, ha generado un desequilibrio en cuanto a la dedicación del académico a las funciones fundamentales de la universidad: Docencia, investigación y extensión. La mayor parte del tiempo es dedicado a la docencia debido al crecimiento constante de la matrícula. Esta situación ha influido en el desarrollo de un proceso de enseñanza-aprendizaje sustentado en el seguimiento y control de cada alumno. A lo anterior se adiciona, tal como se señaló, las condiciones de infraestructura no acorde con el crecimiento experimentado y la escasez de recursos de apoyo (biblioteca, hemeroteca, internet, equipos audiovisuales, entre otros) indispensables en la práctica educativa.

Lo descrito fomenta la práctica del docente transmisor de conocimientos en menoscabo de un docente cuya labor se sustente en la investigación; fuente esencial para la generación de conocimientos que sirvan de soporte a la docencia. Para Lovera (1995) las instituciones de educación superior sin la investigación, no pasarán de ser repetidoras de un saber ya conocido, y a los ritmos de hoy, rápidamente obsoletos.

Ante el problema de la masificación estudiantil aunado a la suspensión de nuevos ingresos de personal docente y de investigación, jubilaciones, disfrute de año sabático y beca sueldo, las autoridades de FCES en búsqueda de alguna alternativa viable como respuesta a la carencia de profesores, decidieron utilizar la figura del AA, quienes “son estudiantes regulares de postgrado en LUZ que participan en actividades docentes y de investigación de pre y/o postgrado, cuyo objetivo es colaborar con los profesores ayudándolos en sus labores docentes y de investigación o cualquier otra actividad relacionada con las mismas” (Consejo Universitario, 1994).

En FCES, los AA se han utilizado no como colaboradores o ayudantes del docente, sino que se les ha delegado la responsabilidad del dictado de asignaturas, sin la debida supervisión de los profesores tutores o de especialistas en el área, salvo ciertas excepciones. Es decir, se ha desvirtuado el espíritu de la normativa y se ha constituido en una política de ingreso. Alternativa que palea la carencia de ingreso de personal docente y de investigación vía concursos de credenciales u oposición. La utilización de AA ha sido sostenida desde el año 2002 cuando ingresaron 57; en el 2003 fueron 46; en el 2004⁶, la cifra alcanzó a 32 y en el 2005 a 42 (Secretaría Docente FCES-LUZ, 2005).

Si bien los AA cursan estudios de postgrado, por lo general carecen de experiencia y formación docente necesarias para llevar a cabo eficientemente la actividad docente universitaria. De acuerdo con Pereira *et al* (2003), la formación pedagógica es imprescindible para asumir la actividad docente, en aras de orientar adecuadamente el complejo proceso de enseñanza-aprendizaje, en el cual los alumnos -como sujetos activos- sean capaces de participar en la construcción del conocimiento.

⁴De acuerdo al artículo 1 de la Resolución 329, aprobada por el Consejo Universitario de LUZ en 1994, el diseño de todas las carreras ofrecidas por la Universidad de Zulia, se ajustará al modelo de Currículo Integral, el cual centra la formación del estudiante en el conjunto de experiencias facilitativas de formación profesional, científica, cultural y humanística en el marco de los procesos de hominización, culturización y socialización. Las áreas de formación integral que se desarrollarán a lo largo de las carreras serán: Formación General, Básica, Especializada, Profesional, Prácticas Profesionales y Actividades de Autodesarrollo y Orientación.

⁵La relación alumno-profesor es de 15 alumnos como máximo para los laboratorios y seminarios. Para las clases predominantemente prácticas no debe sobrepasar de 20, ni de 15 cuando sean prácticas de campo. Para las clases de idiomas un máximo de 20 alumnos por curso. En las clases predominantemente teóricas un número no superior a 40 alumnos por sección y finalmente, un máximo de 30 alumnos en las clases teóricas-prácticas (Convenio APUZ-LUZ, 1994).

⁶En este año la cifra de AA disminuyó en atención al pronunciamiento de la administración del postgrado por el crecimiento del número de exonerados en los estudios de postgrados, lo cual influyó negativamente en sus ingresos.

Ahora bien, en cuanto al proceso de ingreso de los AA se han detectado algunas irregularidades, entre las cuales se pueden señalar las siguientes:

1) La escasa planificación semestral del número de secciones por asignatura, conlleva a la inmediatez, por lo general se abren concursos para AA cuando el semestre se ha iniciado, lo que retarda la incorporación del ganador a las actividades docentes. La situación descrita repercute obviamente en la calidad y cantidad de clases que el estudiante debe recibir de acuerdo a lo legalmente estipulado en la Resolución 329, la cual establece que la duración del semestre es de 16 a 18 semanas.

2) La incorporación de AA sin formalización del concurso -debido a la ausencia de aspirantes- ha llevado en algunos casos a los Jefes de Departamento a revisar personalmente los expedientes de los estudiantes de postgrado para ubicar a candidatos potenciales, obviando el proceso de selección establecido en la reglamentación existente. También ha ocurrido que aún cuando se presentan varios aspirantes al cargo, ninguno llena los requisitos solicitados⁷, pero en vista de la inmediatez se escoge alguno de ellos.

De acuerdo con la reglamentación, el período de contratación del AA es de un año prorrogable por un año adicional; sin embargo, en FCES (durante el período de estudio) se tomó la decisión de contratarlos sólo por un año, con el argumento de evitar compromisos laborales posteriores. La reducción del tiempo de la contratación a un año desfavorece a ambas partes, en primer lugar por la inseguridad que genera en el AA la pérdida de la exoneración de los estudios de postgrado, único incentivo que percibe por su actividad docente, y en segundo lugar, la facultad se mantiene en una constante búsqueda de AA para reemplazar a los anteriores, labor que en ciertas oportunidades ha resultado dificultosa porque en la mayoría de los casos los aspirantes no reúnen los requisitos y en otros casos no tienen interés en participar.

Por otra parte, en cuanto a la contraprestación por servicios prestados el AA debe recibir además del pago de la matrícula del período o semestre una remuneración equivalente al 25% del sueldo de un instructor a dedicación exclusiva, pero en la práctica sólo perciben la exoneración del pago de la matrícula del semestre respectivo.

Los planteamientos anteriores muestran la alta discrecionalidad presente en la toma de decisiones dentro de la estructura universitaria, lo que genera en ocasiones la omisión o incumplimiento de la normativa existente y crea situaciones de arbitrariedad que no favorecen el normal desarrollo de los procesos institucionales.

4. El papel del Ayudante Académico y su proceso de captación desde la óptica de los actores involucrados.

Con la finalidad de explorar el proceso de captación y el papel del AA se tomó, en primer lugar, la población de 3.133 estudiantes de las Escuelas de Economía, Administración y Contaduría Pública de LUZ. La muestra resultante fue de 342 sujetos -quienes recibieron clases de AA en el primer período del 2005- se calculó con un margen de error del 10% y una confiabilidad del 95%. En segundo lugar, la población de 41 profesores responsables de las asignaturas donde fueron asignados AA. La muestra se calculó considerando un margen de error del 10% y una confiabilidad del 90% para un total de 23 individuos a encuestar. En ambas poblaciones el tamaño de la muestra se determinó con el Programa Estadístico STATS (Statistics, 1998). El muestreo utilizado fue de tipo probabilístico. En tercer lugar se realizó, respectivamente, un censo para los 42 AA activos durante el primer período del año 2005, los Jefes de Departamento y los Tutores de AA.

Como instrumentos metodológicos, se realizaron entrevistas en profundidad a los Jefes de Departamento de FCES-LUZ y a los Tutores de los AA. Así mismo se aplicaron cuestionarios autoadministrados a profesores que formaban parte de la cátedra donde fueron asignados AA; a los AA activos en el primer período del 2005 y a estudiantes que recibieron clases de éstos en el referido período. En total se emplearon cinco instrumentos cuyos resultados se presentan a continuación:

- Instrumentos "A", "B" y "C" aplicados a los Jefes de Departamento, Tutores de los AA y Profesores que forman parte de la cátedra donde fueron asignados AA, respectivamente.

1) Los Jefes de Departamento coinciden en definir al AA como colaborador o soporte en el proceso de enseñanza-aprendizaje; sin embargo señalan que se ha desvirtuado su objetivo debido a que se les responsabiliza

⁷ 1) Ser estudiante regular de la División de Estudios para Graduados en la que aspira laborar; 2) Mantener un promedio mínimo de 15 puntos en sus estudios de postgrado, en caso de estar iniciando sus estudios, debe haber obtenido un promedio mínimo de 15 puntos en el pregrado y anexar una carta de recomendación de algún profesor de pregrado en el área objeto del concurso; 3) Presentar currículum vitae, con documentos probatorios; 4) Mantener una dedicación a tiempo completo en el programa de postgrado al cual pertenece y 5) Los demás requisitos que la División considere necesarios, de acuerdo al programa respectivo (Consejo Universitario, 1994).

del dictado de asignaturas. Agregan que la utilización de esta figura obedece a la falta de ingreso de personal docente contratado u ordinario indispensables para hacer frente al aumento desmesurado y constante de la matrícula estudiantil y sustitución del personal jubilado.

Según la Jefa del Departamento de Contabilidad⁸ el incremento del número de AA ha sido constante. En ese departamento durante el primer período del año 2002 fueron contratados tres, mientras que para el segundo período del 2003 la cifra ascendió a dieciséis, éstos últimos tuvieron la responsabilidad de atender veinticinco secciones de diferentes asignaturas.

Al preguntárseles sobre el proceso de captación de los AA señalan la existencia de algunas irregularidades asociadas al proceso de planificación de los concursos, los cuales no son programados con suficiente antelación, sino que son abiertos de acuerdo con la cantidad de alumnos inscritos por asignatura, es decir en fecha posterior al proceso de inscripción semestral, lo cual implica que no se disponga del AA a la fecha de inicio del semestre. La situación aún es más irregular cuando los concursos quedan desiertos y en su defecto se escoge a dedo el AA. También se da el caso en el que primeramente éste se escoge y posteriormente se abre el concurso para darle formalidad, lo que implica que al final del semestre existan actas de veredicto de concursos pendientes de aprobación por parte del Consejo de Escuela.

2) El 72% de los tutores consideran que se ha desvirtuado el carácter de la normativa por cuanto ha pasado a ser prácticamente la única alternativa para resolver la carencia de personal académico. Preocupa el aumento que ha experimentado la utilización de este personal en FCES y en general en LUZ, aunado a las irregularidades que se presentan en el proceso de ingreso del AA. Refiere uno de los tutores adscrito al Departamento de Contabilidad que los AA representan el 30% del total de profesores de FCES, hecho que fue corroborado con las cifras suministradas por la Secretaria Docente, tal como se describió anteriormente.

Un alto porcentaje de tutores (61%) afirma que la mayoría de los AA no tienen el componente docente ni la experiencia necesaria para asumir la responsabilidad académica, lo cual incide en la formación que están recibiendo los estudiantes. Para Díaz y Hernández (2001) tanto los significados adquiridos en la formación profesional y los usos prácticos derivados de las experiencias continuas en el aula sobre rasgos de los

estudiantes, orientaciones metodológicas, pautas de evaluación, entre otras, configuran los ejes de la práctica pedagógica, la cual es influida por la trayectoria de vida del profesor, el contexto socioeducativo, el proyecto curricular, las opciones pedagógicas y las condiciones que tenga la institución.

Los tutores entrevistados coinciden en señalar que tienen un papel fundamental en la orientación y formación del AA. No obstante, el 25% de ellos puntualiza que en la práctica sólo algunos asumen cabalmente la responsabilidad de proporcionarles orientación bien sea porque desconocen que han sido designados como tales, debido a fallas en el proceso de comunicación de la decisión tomada en las instancias decisorias⁹, o porque no tienen la disposición para asumir tal responsabilidad. Se da el caso de asignaturas que no tienen profesores ordinarios porque han sido jubilados y no se han realizado nuevos ingresos; por tanto, no existe la posibilidad de la designación de tutores relacionados con la asignatura en cuestión. Al no disponerse de profesores ordinarios la responsabilidad del dictado de la asignatura recae en el AA.

3) El 35% de los profesores que forman parte de la cátedra donde fueron asignados AA destacó que, partiendo de una buena planificación para la escogencia y seguimiento de este personal, es una opción válida para la formación de la generación de relevo. El resto opinó que el inadecuado empleo de esta figura, como dadores de clases con nula o escasa supervisión, resulta contraproducente para la institución si consideramos que son, en la mayoría de los casos, profesionales sin experiencia y sin formación docente.

El 68% de los Jefes de Departamento, Tutores y Profesores, concluyen que la calidad de la docencia está siendo afectada por los factores antes expuestos y que la imagen de FCES en función de la utilización del AA está siendo perjudicada. Algunos mencionan haber escuchado expresiones, tanto a lo interno como a lo externo de la institución, que van en detrimento de la imagen que la facultad ha construido en el tiempo: “FCES está en manos de muchachos sin experiencia” y “FCES descuidó la formación de personal de relevo”. Adicionalmente, refieren que la imagen está directamente relacionada con la calidad de la academia, la cual está siendo desmejorada por la falta de dominio teórico-metodológico, la poca capacidad de utilizar adecuadamente estrategias instruccionales y la carencia de madurez profesional y docente que exige la enseñanza universitaria. El resto (32%) sostiene que

⁸ Profesora Adreana Morón, jefa del Departamento de Contabilidad hasta mediados del segundo período del 2006.

⁹ El proceso de designación del tutor se inicia con la propuesta del Jefe del Departamento respectivo al Consejo de Escuela, instancia que tiene competencia para su aprobación.

la buena imagen de FCES se mantiene, pero que en todo caso la función del AA debe ajustarse a lo establecido en el Reglamento de Estudios para Graduados.

- Instrumento “D”, Encuesta aplicada a los AA activos durante el primer período del 2005

El AA activo en el primer período del 2005¹⁰ ingresó en el 79% de los casos por concurso de credenciales, el resto ingreso por recomendación o designación expresa. En este último caso se impone la arbitrariedad al violentarse el proceso normal de selección establecido en la reglamentación universitaria existente –concurso de credenciales- siendo a la vez disonante con los principios y valores que sustentan la misión universitaria. El 95% de los AA tuvo la responsabilidad de conducir el proceso de enseñanza-aprendizaje de una asignatura. Sostiene que “...de acuerdo al marco normativo somos colaboradores pero en la práctica somos docentes...”.

El 76% recibió algún tipo de asesoría por parte del tutor, la cual básicamente consistió en orientaciones generales sobre materiales y programa de la asignatura, siendo catalogadas por el 46% como oportunas, acordes y efectivas, mientras que el 30% las calificó como deficientes debido al escaso interés y dedicación del tutor. El resto no recibió ningún tipo de orientación, quedando el proceso de enseñanza al libre albedrío del AA; en muchos casos se desconoce lo que imparte y la forma de hacerlo.

Para enseñar y/o colaborar de forma autónoma e independiente se requiere habilidades, actitudes y aptitudes relacionadas no sólo con el área profesional sino con una serie de condiciones y capacidades básicas relativas al aprendizaje y enseñanza tales como métodos, técnicas y prácticas de las disciplinas pedagógicas, educativas y didácticas, aunado a una constante actualización de los avances científicos y técnicos. En palabras de Díaz Barriga (1993) en Díaz y Hernández (2001) el profesor tiene una labor intelectual conducente a la construcción de sus propias opciones y visiones.

Con relación a los beneficios que obtienen los AA, el 71% expresó que perciben como única recompensa el pago de la matrícula de los estudios de postgrado, mientras que la opinión del 29% se divide entre haber logrado cierta experiencia o no haber logrado ningún beneficio. Más aún, FCES no les otorga credencial alguna

que avale la experiencia que han adquirido¹¹. El pago de la matrícula y la remuneración equivalente al veinticinco por ciento del sueldo que devenga un instructor a dedicación exclusiva¹² están contemplados en el Reglamento de Estudios para Graduados de LUZ, sin embargo en la práctica no reciben ningún tipo de remuneración. La referida irregularidad vulnera sus derechos y los coloca en condición de precariedad laboral. Para Antunes (2003) el trabajo precario e informal se caracteriza por la existencia de un proceso de intelectualización del trabajo y por otro, radicalmente inverso de descalificación del trabajo intelectual. Es decir, hoy en día se exige al trabajador tener mayores conocimientos para la generación de nuevas ideas en pro del desarrollo organizacional pero, en condiciones de trabajo inestables (parcial o eventual), contrario al empleo de por vida. El trabajo precario se caracteriza por la inestabilidad, la inseguridad social, la movilidad social y la exclusión.

En la generalidad de los casos (81%), creen que la utilización del AA es una buena estrategia, a corto plazo, para solventar la carencia de personal docente, pero a largo plazo es necesario dotar a FCES de personal docente ordinario mediante concursos para regularizar la situación planteada y tener la oportunidad de participar en ellos.

- Instrumento “E”, Encuesta aplicada a los Estudiantes que recibieron clases de AA durante el primer período del 2005.

El 64% de los estudiantes encuestados manifiesta que la calidad de la educación que reciben por parte de los AA se ve afectada en términos de la profundidad y manejo del contenido teórico-práctico de la asignatura, como consecuencia de la poca experiencia docente y la carencia de formación pedagógica.

Un 52% de los estudiantes encuestados siente que el AA es más flexible si se compara con las exigencias que regularmente hace un profesor del rendimiento, evaluaciones, entrega de trabajos, participación y asistencia, lo cual incide en el incremento del índice académico¹³ en la carrera, lo cual no garantiza el dominio y profundidad de los conocimientos que adquiere. En suma, consideran al AA un actor que ante la falta de docentes garantiza que las distintas asignaturas del plan curricular sean ofrecidas en el momento oportuno y por ende la certeza de poder culminar sus estudios en el tiempo previsto.

¹⁰ Período en el cual se aplicaron los instrumentos a los distintos actores involucrados con el Ayudante Académico.

¹¹ A partir del primer semestre del 2006 se otorga la credencial que avala el trabajo realizado como AA en FCES-LUZ.

¹² El sueldo mensual de un profesor con categoría de instructor a dedicación exclusiva para el 2005 era de Bs. 1.360.950,00. El 25% representa Bs. 340.237,50 (LUZ-DGPU-PLANILUZ: 2005).

¹³ En LUZ cada facultad establece su índice académico mediante la ponderación de las unidades crédito (Consejo Universitario, 1999).

5. Reflexiones finales

Es indiscutible que el proceso de reclutamiento y selección requiere planificación en función de las necesidades reales de la organización y fundamentado en criterios de idoneidad, ética y objetividad para asegurar una escogencia óptima del talento humano. En las universidades la captación de personal académico es un proceso significativo, dada la trascendencia que implica seleccionar a profesionales que tendrán la responsabilidad de guiar el proceso de formación y el destino de esas instituciones.

En LUZ, el proceso de planificación de nuevo personal académico se caracteriza por ser asistemático y desvinculado de las necesidades reales de la institución y presenta ciertas debilidades, entre ellas, inexistencia de la entrevista previa al proceso de selección; utilización de una constancia de tramitación del certificado de salud mental para efectos de participar en los concursos, lo que ha resultado que en ocasiones se declare el ganador sin que haya consignado el certificado definitivo, y finalmente, la presencia en algunos casos, de mecanismos de manipulación que responden a compromisos políticos, compadrazgo o amistad, en desmedro de los requerimientos institucionales (Pereira *et al.*, 2006).

En el proceso de reclutamiento y selección de los AA es aún más grave la situación, porque no se les exige el certificado de salud mental, ni el de salud física. Adicionalmente, se ha observado las siguientes irregularidades: 1) Apertura del concurso una vez iniciado el semestre e 2) Incorporación, en ocasiones, sin formalización del concurso respectivo. También se encontró, que el período de contratación fue limitado a un año, a pesar de que el reglamento establece una duración hasta por dos años y que la contraprestación por los servicios prestados se restringió al pago de la matrícula del período o semestre, aún cuando le corresponde además una remuneración equivalente al 25% del sueldo de un instructor a dedicación exclusiva.

La situación antes descrita revela la necesidad de acometer una revisión exhaustiva tanto del proceso de captación como de las responsabilidades que se le han asignado al AA, para sincerar la política de ingreso de este personal a FCES-LUZ.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANTUNES R. 2003. ¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo. Ediciones Herramienta. Buenos Aires.
- ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. 1999. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Caracas.
- ASOCIACIÓN DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA. 1994. II Convenio Colectivo APUZ-LUZ, Universidad del Zulia, Maracaibo-Venezuela.
- CONSEJO UNIVERSITARIO. 1994. Resolución 329. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.
- CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA. 1994. Reglamento de Estudios para Graduados, Universidad del Zulia, Volumen XI, Maracaibo, Venezuela.
- CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA. 1999. Reglamento de Evaluación y rendimiento estudiantil, Universidad del Zulia, Volumen XXVI, Maracaibo, Venezuela.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. 1970. Ley de Universidades. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 1429.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. 1980. Ley Orgánica de Educación. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 2635.
- DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES. 2005. Datos Estadísticos de los estudiantes inscritos en las escuelas de Economía, Administración y Contaduría Pública de FCES-LUZ, desde el año 2000 hasta el 2005. Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela.
- DÍAZ F.; HERNÁNDEZ G. 2001. Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Editorial Mc Graw Hill. México.
- LOVERA A. 1995. La universidad en la encrucijada del cambio. Rev. Agenda Académica. Vol. 2, Universidad Central de Venezuela. Caracas, Venezuela, Pp.29-50.
- NAVARRO Y. 2003. La masificación estudiantil en la escuela de administración y contaduría pública. Trabajo de Ascenso para optar a la categoría de profesor Asociado. Facultad de Ciencias Económicas y

- Sociales. Maracaibo. Venezuela. La Universidad del Zulia.
- PARRA M. 1998. Análisis de algunos indicadores de la educación superior en Venezuela. Rev. Cuadernos del Cendes, Año 15. N° 37. Enero-Abril, Pp. 221-244.
- PEÑALOZA W. 1983. El algoritmo de la ejecución del currículo. Colección Rafael María Baralt. Vicerrectorado Académico LUZ. Maracaibo-Venezuela. EDILUZ.
- PEREIRA M. 2003. El Becario Académico: Política de Formación para el relevo del Personal Docente y de Investigación de La Universidad del Zulia. Trabajo de grado para optar al título de Magíster en Gerencia de Empresas, Mención: Servicios Administrativos. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. División de Estudios para Graduados. Maracaibo. Venezuela. La Universidad del Zulia. 6 pp.
- PEREIRA M; Pereira L y Boscán E. 2003. El Becario Académico de la Universidad del Zulia en los noventa. Rev. de Ciencias Sociales. Vol. IX, N°.1, Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela. Pp.103-117.
- PEREIRA M; PEREIRA L Y DÍAZ M. 2006. Influencia del Modelo Burocrático Clientelar en el proceso de captación del Personal Académico. Rev. Gaceta LABORAL, VOL. 12, No. 1. Pp. 21-32.
- SECRETARIA DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES. 2005. Datos Históricos correspondientes al número de Ayudantes Académicos contratados, desde el año 2002 hasta el 2005. Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela.
- STATISTICS.1998. STATS para Windows V 1.1, Comunicometría S.C México.
- UNIVERSIDAD DEL ZULIA, DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN UNIVERSITARIA Y PLANILUZ. 2005. Tablas de sueldo del personal docente y de investigación, vigente desde el 01-01-05.
- UNIVERSIDAD DEL ZULIA, SECRETARIA. 1995-2000. Memoria y Cuenta.
- VILLEGAS J. 1997. Administración de Personal. Ediciones Vega. Colombia, pp.112.
- WERTHER W.; DAVID K. 2000. Administración de Personal y Recursos Humanos. Editorial Mc Graw – Hill. Naulcalpan de Juárez, México, pp. 183. o 1. Frecuencias y porcentajes de las respuestas emitidas por los alumnos sobre la labor gerencial en el curso de agricultura en 1er año de Educación Básica.