

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE ANZOÁTEGUI
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA PÚBLICA



**OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL E
INTELLECTUAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA
UNIVERSIDAD DE ORIENTE, NÚCLEO ANZOÁTEGUI**

TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARCIAL PARA
OPTAR AL TÍTULO DE: LICENCIADO EN CONTADURIA PÚBLICA

Autoras:

Galindo Gimón, Laurossy T.

C.I: 17.223.570

Lucero Salas, Deyanira E.

C.I: 10.486.023

Barcelona, Marzo de 2009

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE ANZOÁTEGUI
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA PÚBLICA



**OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL E
INTELLECTUAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA
UNIVERSIDAD DE ORIENTE, NÚCLEO ANZOÁTEGUI**

TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARCIAL PARA
OPTAR AL TÍTULO DE: LICENCIADO EN CONTADURIA PÚBLICA

POLÍTICAS PÚBLICAS.

MARCO LEGAL.

CONTEXTO CUANTITATIVO.

Autoras:

Galindo Gimón, Laurossy T.

C.I: 17.223.570

Lucero Salas, Deyanira E.

C.I: 10.486.023

Barcelona, Marzo de 2009

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE ANZOÁTEGUI
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA PÚBLICA



**OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL E
INTELLECTUAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA
UNIVERSIDAD DE ORIENTE, NÚCLEO ANZOÁTEGUI**

TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARCIAL PARA
OPTAR AL TÍTULO DE: LICENCIADO EN CONTADURIA PÚBLICA

POLÍTICAS PÚBLICAS

Prof. Msc. Linda Núñez

MARCO LEGAL

Prof. Dra. Lourdes Reyes

CONTEXTO CUANTITATIVO

Prof. Dra. Daysi Rodríguez

Autoras:

Galindo Gimón, Laurossy T.

Lucero Salas, Deyanira E.

C.I: 17.223.570

C.I: 10.486.023

Barcelona, Marzo de 2009

RESOLUCIÓN

De acuerdo al Artículo 44 del Reglamento de Trabajo de Grado:

“Los Trabajos de Grado son de exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y solo podrán ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, que lo participarán al Consejo Universitario”

AGRADECIMIENTOS

Gracias Dios por darme vida, por brindarme el empuje necesario cuando lo necesite, por permitirme vivir y disfrutar este nuevo triunfo que ahora he logrado. Gracias mi Dios por darme lo necesario para ser quien soy ahora.

A mis papás Jesús y Josefina muchísimas gracias por el apoyo brindado hacia mi persona durante toda la carrera y en especial en esta última etapa; gracias mami por tu ayuda, por acompañarme en las madrugadas mientras yo realizaba cosas del trabajo o estudiaba. Papi gracias por estar siempre ahí, por estar pendiente de mí, por tus palabras de apoyo cada vez que me sentía afligida; gracias por regalarme las mejores mañanas de mi vida al despertarme con un mensaje tuyo. A ambos gracias por haberme traído al mundo, por permitirme vivir lo que hasta ahora he vivido, por estar ahí cada vez que me caía para ayudarme a levantar. LOS AMOOOOOOOOO!!!!!!!!!!

Abuelos gracias por ser guías en mi vida, por querer darme siempre lo mejor de las atenciones, por querer que nunca nada me faltara. Tata con tu carácter me has enseñado que para lograr lo que se quiere hay que luchar, hay que ser perseverantes; me has enseñado que para crecer como ser humano hay que ser humilde. Abuelo me has enseñado que con paciencia, sin mucho apuro las cosas (o por lo menos la mayoría) salen mejor; me has enseñado a como estar más segura de mí misma. Abuelos gracias por brindarme su cariño y comprensión en todo momento. Ahh y pronto si Dios quiere les daré la foto con el título universitario que falta en la mesa de la sala.

A mi hermano Jesús gracias por tener siempre para mí una frase bonita, un chiste cuando me he sentido triste. Estoy muy orgullosa de ti, de lo que has logrado y del cambio que has dado. Te quiero y sabes por qué? Porque eres mi hermano!!! Jejejejeje!

Tío Néstor gracias por soportarme todos los días, por haberte calado todas mis locuras, por las veces que me buscaste o llevaste a cualquier sitio (con esto no quiero decir que no le seguirás haciendo jejeje). Tío Miguel gracias por estar pendiente siempre de mí aunque estemos lejos, me hubiese gustado mucho que estuvieras aquí compartiendo conmigo.

Deya gracias por tu paciencia para tratarme, por enseñarme muchas cosas que estoy segura me ayudarán en mi desarrollo personal. Gracias por tu atención, por mostrarme preocupación cuando yo tenía algún problema, cuando no sabía cómo solucionar algún inconveniente. Gracias por confiar en mí amiga. Créeme que valoré, valoro y siempre valoraré eso.

A mi amiga Diana, gracias amiga por estar siempre a mi lado en los buenos y malos momentos. El pasar de los años, las experiencias que juntas hemos tenido, las rabias, alegrías y tristezas que hemos compartido, me han demostrado que nuestra amistad es una en un millón, es de esas que difícilmente se consiguen. Gracias amiga por todo. Te quiero mucho!!

Gracias a mi pequeño (Antonio) por tu preciosísima amistad, quien lo iba a decir que después de ese intensivo de Básica II crecería entre nosotros una amistad como la que hasta ahora hemos construido. Gracias por tener el don de alegrarme y hacerme reír. Gracias por tu ayuda y apoyo tanto a nivel académico como personal. Te quiero mucho mi pequeño!!

A ti gracias por tus explicaciones académicas cuando las necesite, por regalarme alegres momentos, por estar pendiente de cosas que forman mi vida, mi rutina diaria. De ti he aprendido mucho. Eres especial.

A mis amigas (os): María Alejandra, Ana, María Eugenia, Samaria, David, Gabriel, Fuad y Rosnuel por brindarme la oportunidad de conocerlos, por permitirme haber formado parte de sus vidas. Hemos compartido momentos tanto dentro como fuera de la UDO que jamás los olvidaré. Los quiero amigos.

Gracias Evelyn por tu ayuda, formas parte importante de esta investigación. Contigo aprendimos muchísimo. De alguna manera este logro también es tuyo.

Gracias a las profesoras: Daysi, Lourdes y Lynda por la enseñanza compartida, por brindarnos su ayuda en los momentos en los que las necesitamos.

Gracias a todos.... Laurossy Galindo Gimón.

AGRADECIMIENTOS

A mi Señor Jesucristo por interceder ante el Padre por mí con su infinito amor. Por concederme el honor de ser su hija predilecta y darme la oportunidad de vivir éste tan anhelado momento, colocando ángeles en mi camino que me ayudaron en todo el recorrido.

A mis hijitas por tolerar y comprender mis ausencias y disminución de tiempo de dedicación. Las amo y las adoro por sobre todo; son mis tres motores.

A mi esposo bello; por ser mi gran amigo y compañero, solidario e incondicional proveyéndome de los equipos y recursos necesarios para poder llevar a cabo tan importante proyecto para mí. Te amo Arturo.

A mis viejitos lindos Alberto y Elena, por haberme dado el ser, haberme educado y formado como una persona íntegra, luchadora y con altos valores éticos; por brindarme su apoyo incondicional en la crianza de mis princesas. Los Amo!!!!

A mis hermanos Eliezer, Gerson, Raquel, Jonás y Levi, por quererme, apoyarme y tenderme sus manos cuando los he necesitado, muy especialmente a Levi, quien más que hermano ha sido mi amigo y confidente, estando siempre allí para escucharme y alentarme. Los quiero, admiro y respeto a todos.

A mi bella abuelita Adolfina, por tenernos siempre presente en sus oraciones. Te amo abuelita, que Dios te dé mucha salud y vida.

A mi estimado Profesor José Balboa a quien respeto mucho, por haber creído en mí y haberme brindado tan preciada oportunidad. Dios lo bendiga.

A mi compañera Laurossy, por haber confiado en mí y haberse amoldado a mis atípicos horarios por lo ocupada que es mi vida; por haber tolerado el carácter de mis niñas y haberme brindado su amistad incondicional. Amiga te deseo el mejor de los éxitos, pues éste es apenas el inicio de la pista de arranque.

A las familias Galindo Arredondo y Galindo Gimón por haberme adoptado con mis tres hijitas durante la realización y desarrollo del presente Trabajo, quienes son personas de gran calidad humana de las que pocas ya quedan. De verás gracias, muchas gracias.

A todos mis queridos profesores que con altísima calidad y profesionalismo me transmitieron sus conocimientos a lo largo de la carrera, entre ellos muy especialmente a mis Profesores Juan Martínez, Evelyn Jiménez, Ramón Guaicara, Gonzálo Zavala y Julián Villarroel. Gracias a todos.

Gracias a mis compañeros de clases y amigos con los que compartí las vivencias estudiantiles en la UDO y que a lo largo de la carrera me permitieron entrar a sus vidas. Gracias, los estimo a todos.

A Evelyn Anton que sin su orientación y valiosa ayuda este Proyecto no se hubiese concretado con éxito; sabes que formas parte de este logro. Gracias.

A mis jefes y compañeros de trabajo por la comprensión y apoyo incondicional, muy especialmente a Roselys por haberme brindado la oportunidad de integrarme a su equipo para mi crecimiento personal y profesional y al señor Germán por sus constantes orientaciones en el desarrollo del presente trabajo. A todos gracias.

A la Dra. Yanetzy Rojas y al Profesor Atilio Martínez, por la gran amabilidad con la que nos brindaron orientación e información para hacer posible el desarrollo de esta investigación. Gracias, Dios les bendiga.

Gracias a las Profesoras Lourdes, Daysi y Lynda, por sus orientaciones y oportunas correcciones, por haberme transmitido sus conocimientos a través de la enseñanza.

A todos mil gracias..... Deyanira E. Lucero S.

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación se lo dedico primeramente a Dios por acompañarme espiritualmente todos los días, por darme la claridad y fuerza necesaria para lograr lo que hasta ahora he logrado.

A mis papás (Jesús y Josefina) y abuelos (Néstor y Trina) por ser pilares fundamentales de mi vida, por estar pendiente de cada una de las cosas que necesite (materiales y no materiales).

A mi abuelo Miguel, que aunque no he tenido la oportunidad de compartir momentos especiales de mi vida con él; siempre lo recuerdo y lo tengo presente, es uno de mis ejemplos a seguir, Te Adoro abuelo.

A mi persona, por cada día querer superarme y luchar por algo mejor.

Laurossy Galindo Gimón.

DEDICATORIA

El presente Trabajo investigativo se lo dedico en primer lugar a Dios Todopoderoso, pues sin él nada soy.

Muy especialmente a mis tres hermosas hijas Constans Saomy, Andrea Nahomi y Katherine Daniela, quienes son mi norte e impulso cada día para levantarme y luchar; con el deseo de sembrar en sus vidas la semilla del ejemplo que he venido inculcándoles hasta ahora, de que si deseas algo debes luchar por ello con tesón y disciplina y así, sólo así lo conseguirás.

A mis Padres que con su amor me formaron.

A mi esposo, incondicional compañero, quién más que esposo es mi amigo y soporte fundamental en mi vida.

Deyanira E. Lucero S.

ÍNDICE

| | |
|---|--------|
| RESOLUCIÓN | iv |
| AGRADECIMIENTOS | v |
| AGRADECIMIENTOS | viii |
| DEDICATORIA | xi |
| DEDICATORIA | xii |
| ÍNDICE | xiii |
| LISTA DE CUADROS | xvii |
| RESUMEN..... | xviii |
| INTRODUCCIÓN | xix |
| EL PROBLEMA | xxii |
| OBJETIVO GENERAL | xxiv |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... | xxiv |
| DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO..... | xxv |
| JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA | xxv |
| METODOLOGÍA SEGUIDA EN INVESTIGACIÓN | xxviii |
| DESCRIPCIÓN DE LA ESTRUCTURA DE LA INVESTIGACIÓN..... | xxxii |
| CAPÍTULO I..... | 32 |
| MARCO TEÓRICO..... | 32 |
| 1.1 Satisfacción laboral | 32 |
| 1.1.1 Teorías de la Satisfacción Laboral | 33 |
| 1.1.1.1 Teoría de los dos Factores: Motivación – Higiene..... | 33 |
| 1.1.2 Competencias Generales | 35 |
| 1.1.3 Competencias Especializadas..... | 36 |
| 1.1.4 Definición de Variables..... | 37 |

| | |
|--|----|
| 1.1.4.1 Evaluación en la Institución | 37 |
| 1.1.4.2 Cargo según estudio o capacidad | 38 |
| 1.1.5 Antecedentes | 38 |
| 1.1.6 Definición de términos | 42 |
| 1.1.6.1 Ascenso | 42 |
| 1.1.6.2 Satisfacción Laboral..... | 42 |
| 1.1.6.3 Contrato de Trabajo..... | 42 |
| 1.1.6.4 Concurso por Oposición..... | 43 |
| 1.1.6.5 Clasificación del personal docente y de investigación:..... | 43 |
| 1.1.6.6 Jornada de prestación del servicio..... | 46 |
| CAPÍTULO II | 48 |
| POLÍTICAS PÚBLICAS | 48 |
| 2.1 Políticas públicas. Consideraciones generales | 48 |
| 2.1.1 Definición del Problema | 52 |
| 2.2.2 Intereses de los Analistas de las Políticas Públicas según Parsons..... | 53 |
| 2.2.3 Instituciones en las que se hallan las Políticas Públicas según Parsons..... | 54 |
| 2.2.4 La Universidad y las Políticas Públicas | 55 |
| 2.2.5 Las Políticas Públicas en el sistema de educación superior Venezolano..... | 56 |
| 2.2.5.1 Incidencia de las Políticas Públicas en el acceso a la educación superior de los pueblos indígenas | 57 |
| 2.2.5.2 Las Políticas Públicas y la Universidad de Oriente Núcleo Anzoátegui | 59 |
| 2.2.6 La Universidad de Oriente Núcleo Anzoátegui y los Programas de Incentivo a los docentes e investigadores | 60 |
| CAPÍTULO III..... | 68 |
| MARCO LEGAL..... | 68 |
| 3.1 Consideraciones generales | 68 |
| 3.3.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (Gaceta Oficial Nro. 5.453 Extraordinario, de fecha 24/03/2000) | 70 |

| | |
|---|----|
| 3.3.2 Ley de Universidades. Gaceta Oficial No. 1429, Extraordinario, del 8 de septiembre de 1970 | 72 |
| 3.3.3 Reglamento de la Universidad de Oriente. Gaceta Oficial publicada el 13 de julio de 1.973 N° 1.887 Extraordinario | 75 |
| 3.3.4 Reglamento del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Oriente. Gaceta 070 Extraordinario. Año 1.992 | 76 |
| 3.3.5 Reglamento de la Comisión de Formación de Recursos Humanos. Dictado por el Consejo Universitario el 16 de noviembre de 1.990..... | 78 |
| 3.3.6 Reglamento para Concursos por Oposición. Dictado por la Universidad de Oriente el 26 de noviembre de 1991 | 79 |
| 3.3.7 Reglamento Especial para la Contratación de Personal Docente y de Investigación. Dictado por la Universidad de Oriente en fecha 18 de abril de 1.991 | 79 |
| 3.3.8 Acta Convenio suscrita entre la Universidad de Oriente y la Asociación de Profesores de la Universidad de Oriente (APUDO), en la ciudad de Cumana en el año 1989..... | 79 |
| 3.3.9 Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial N° 5.152 de fecha 19 de junio de 1997..... | 80 |
| CAPÍTULO IV | 84 |
| CONTEXTO CUANTITATIVO: ANÁLISIS ESTADÍSTICO | 84 |
| 4.1 La estadística. Consideraciones y términos | 84 |
| 4.4.1 Población..... | 85 |
| 4.4.2 Muestra..... | 85 |
| 4.4.3 Muestreo..... | 85 |
| 4.4.4 Variable | 85 |
| 4.4.4.1 Variables categóricas | 86 |
| 4.4.4.2 Variables continuas | 86 |
| 4.4.5 De las Variables en la investigación | 86 |
| 4.4.5.1 Evaluación en la Institución | 86 |

| | |
|--|-----|
| 4.4.5.2 Cargo según estudio o capacidad | 87 |
| CAPÍTULO V | 94 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 94 |
| 5.1 Conclusiones | 94 |
| 5.2 Recomendaciones..... | 96 |
| 5.2.1 A las autoridades de la UDO Núcleo Anzoátegui:..... | 96 |
| 5.1.2 Al personal docente:..... | 96 |
| 5.1.3 Al organismo competente Consejo Nacional de Universidades (CNU): | 96 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 98 |
| REFERENCIAS ELECTRÓNICAS | 101 |
| ANEXOS | 104 |
| METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y ASCENSO..... | 111 |

LISTA DE CUADROS

| | |
|---|----|
| 1. Cargo adecuado a su capacidad según Antigüedad..... | 89 |
| 2. Evaluaciones según Antigüedad..... | 89 |
| 3. Cargo adecuado a su capacidad según Años de estudio..... | 91 |
| 4. Evaluaciones según Años de estudio..... | 92 |

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE ANZOÁTEGUI
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA PÚBLICA



OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL E INTELLECTUAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE, NÚCLEO ANZOÁTEGUI

**Autoras: Galindo G., Laurossy
Lucero S., Deyanira
Fecha: Marzo 2009**

RESUMEN

El objetivo general del presente trabajo de investigación es determinar las oportunidades de desarrollo profesional e intelectual del personal docente de la Universidad de Oriente Núcleo Anzoátegui. En dicho trabajo se empleó una metodología de investigación descriptiva, tomando como muestra a 103 docentes de los diferentes departamentos que conforman la Universidad de Oriente, Núcleo de Anzoátegui. Llegando a la conclusión de que no se está cumpliendo cabalmente con lo estipulado en las Leyes y Reglamentos que rigen la Universidad, e igualmente no se le está dando cumplimiento en su totalidad a las políticas implementadas por la Universidad a favor del desarrollo profesional e intelectual de sus docentes. Se están vulnerando las Leyes en algunos de sus artículos, lo cual viene sucediendo ya desde hace varios años, y que de no tomarse los correctivos pertinentes y buenas decisiones al respecto seguirá sucediendo igual.

Palabras Clave: docente ordinario, docente contratado, contrato de trabajo, Universidad, satisfacción, incentivos.

INTRODUCCIÓN

La educación universitaria debe estar dirigida a la excelencia en la formación de los profesionales así como en los aportes a la ciencia y la tecnología, de ello que cada día ha ido evolucionando el concepto de lo que debe ser una Universidad y por ello de las capacidades y preparación que deben tener los docentes.

La Era del Conocimiento en que vivimos presenta a las sociedades modernas desafíos sin precedentes históricos. Los vertiginosos avances en tecnología y las comunicaciones instantáneas que aceleran el proceso de globalización y acercan a la gente y los países como jamás había sucedido, causan profundo impacto en la Educación..... Pero hay que reconocerlo. Los desafíos que enfrenta la educación en todo el mundo son enormes. Entonces la educación adquiere alta prioridad en el desarrollo de los países, las sociedades, las organizaciones. Lepez (2003)

El docente universitario, tiene encomendada una tarea y una responsabilidad importantísima para con sus estudiantes en representación de la Universidad, la cual es la de impartir la enseñanza, la investigación y las labores de extensión, así como la orientación ética y social, esto de acuerdo a lo establecido en el artículo 1° del Reglamento del personal docente y de investigación, dictado por la Universidad de Oriente, en la Gaceta Nro. 70 Extraordinario del año 1992. **El profesional docente del Núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente, es una fuente insustituible de conocimientos, un investigador que forma parte esencial en este sistema de educación. El compartir y transmitir estos**

conocimientos son la base fundamental de la Universidad de Oriente, como sistema educativo. Iocchi y Saettone, (2008).

Ahora bien, debido a la importancia de la correcta y más idónea formación de los profesionales en el alma mater, así como de los aportes a la ciencia y tecnología que esta debe dar, surge la imperante necesidad del desarrollo profesional e intelectual que deben tener los docentes que en ella imparten los conocimientos a sus alumnos. Por lo cual la Universidad debe proporcionarle a sus docentes las oportunidades y facilidades para que éstos puedan alcanzar ese desarrollo intelectual y profesional necesarios para la obtención de la excelencia, acogiendo a los términos y lapsos que tienen establecidos las leyes y reglamentos que rigen la materia, tanto los que han sido dictados por el Ejecutivo Nacional, como los que han sido dictados por la misma Universidad en uso de sus facultades de autonomía.

Sin embargo; por otro lado, ese desarrollo intelectual nombrado anteriormente se puede ir monitoreando a través de las distintas evaluaciones que por parte de la Universidad sean aplicadas a los docentes; evaluaciones éstas que servirán también para ir realizando las correcciones respectivas que fuesen necesarias en la elaboración y aplicación de políticas para el desarrollo del personal docente y servir como fuente de estímulo al mejoramiento del desempeño de los mismos.

La presente investigación abordará principalmente aspectos relacionados con las limitaciones que tienen los docentes contratados con respecto a los docentes ordinarios, con la realización de los concursos por oposición en los términos y lapsos establecidos, entre otras cosas.

Este trabajo de investigación está estructurado por V capítulos, los cuales estarán basados en lo siguiente: el capítulo I estará conformado por la definición de distintos términos relacionados al tema del trabajo, así como la definición de las variables objeto de estudio en esta investigación. El capítulo II lo conforman las distintas políticas implementadas por el Estado en la Universidad, así como también las políticas a implementar por la Universidad de Oriente para mejorar los incentivos que estimulen una mayor productividad en sus docentes. Por su parte, el capítulo III está compuesto por los artículos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley de Universidades, el Reglamento del Personal Docente y de Investigación, el Acta Convenio, entre otros; que le dan el basamento a la información suministrada en este trabajo de investigación. El capítulo IV está compuesto con el análisis de los resultados arrojados por las encuestas realizadas a profesores de distintos departamentos de la Universidad y las comparaciones del caso aquí estudiado con respecto al de otras Universidades. Y por último, pero no menos importante se encuentra el capítulo V, en donde se llegan a las conclusiones finales y se dan las recomendaciones que se consideraron pertinentes.

EL PROBLEMA

La Universidad de Oriente tiene como meta primordial la de garantizar a sus estudiantes que se les imparta una enseñanza junto con una orientación ética y social bajo la mayor excelencia. Una de las vías que toma la Universidad para cumplir esta meta es la de proporcionar a su personal docente, las oportunidades para que estos tengan un idóneo desarrollo tanto profesional como intelectualmente. Y teniendo los docentes tal desarrollo, se tendría cumplida la meta en un 50%, ya que el otro 50% corresponde al desempeño e interés que coloquen los estudiantes para captar lo que el docente imparte en sus clases.

En la Universidad de Oriente existen de acuerdo a la forma de ingreso, dos clasificaciones de docentes, los contratados y los ordinarios. Por lo cual surge la inquietud de si el nivel académico del docente contratado se encuentra a la par o en equilibrio con el del docente ordinario.

Emerge pues, así la necesidad de analizar y verificar el conjunto de leyes que rigen todo lo concerniente a la educación Universitaria, y los Reglamentos propios que en virtud de su autonomía ha dictado la Universidad de Oriente, siendo estos los instrumentos que regulan tal garantía, pues en ellos se establecieron los modelos de desarrollo para el docente.

Por lo cual a los fines de indagar acerca de esas oportunidades de desarrollo intelectual y profesional que brinda la Universidad a su cuerpo de docentes, se plantean las siguientes interrogantes: ¿Cumple la Universidad con tales garantías de oportunidad y facilidad de desarrollo profesional e intelectual para con sus

docentes?, ¿Tiene el docente contratado la misma oportunidad de ascenso que el docente ordinario, de acuerdo a los escalafones y condiciones estipuladas?; ¿Realiza la Universidad los concursos por oposición dentro de los términos y lapsos establecidos a fin de que los docentes contratados puedan llegar a ser docentes ordinarios?

A continuación dentro del desarrollo de la presente investigación científica, se abordará, todo lo concerniente al tema, es decir, se indagará como están establecidas dichas oportunidades y facilidades de desarrollo y si están siendo cumplidas a cabalidad por parte del Alma Mater.

OBJETIVO GENERAL

Determinar las oportunidades de desarrollo profesional e intelectual del personal docente de la Universidad de Oriente – Núcleo Anzoátegui.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar las políticas formuladas y aplicadas por la Universidad para la realización de los concursos por oposición a los docentes contratados.

Precisar las limitaciones u oportunidades que tienen los docentes contratados con respecto a los docentes ordinarios, de acuerdo a lo establecido por el Reglamento del personal docente y de investigación de la Universidad.

Indagar la opinión de los docentes, respecto a la evaluación realizada por la Universidad para ocupar cargos acordes a su nivel académico e intelectual.

DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO

Para la realización del presente trabajo de investigación se tomó en cuenta las diferentes dependencias administrativas y docentes de la Universidad de Oriente, Núcleo de Anzoátegui; tomando una muestra de 103 docentes para evaluar sus distintas opiniones con respecto al desarrollo que le permite la Universidad. Dicha investigación se inició en enero de 2009 y se culminó en marzo del mismo año.

Los distintos organismos que proporcionaron bases de información para el desarrollo de esta investigación fueron: la Delegación de Personal, el Departamento de Control de Estudio, la Consultoría Jurídica de la Universidad, la Asociación de Profesores de la Universidad de Oriente (APUDO) y por supuesto los Docentes de las distintas Escuelas que conforman el Núcleo de Anzoátegui.

JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

El ser humano desde sus orígenes ha estado en una constante mejora y apropiación de su espacio, con la finalidad de sentir entre otros aspectos seguridad y estabilidad tanto física como emocional.

En la actualidad el individuo al llegar a la etapa adulta se interesa en buscar y obtener condiciones estables y seguras en todos los ámbitos de su vida.

Se interesa entonces por estudiar, por alcanzar metas, por tener su familia, en fin, en aspectos y condiciones inherentes a la edad adulta; ejerciendo así cierto número de roles que le asignen cierto status en la sociedad donde se desenvuelve.

El rol de profesional resulta para muchos individuos uno de los más preponderantes ya que el mismo facilita el ejercicio de otros como por ejemplo el de padres, puesto que garantiza el bienestar socioeconómico del núcleo familiar, así como también éste le asigna satisfacción y auto reconocimiento personal.

Debido a lo complejo del ejercicio de este rol, el ámbito laboral debe proporcionarle al individuo oportunidades de desarrollo tanto profesional como intelectual, los docentes que laboran en la Universidad de Oriente es posible desconozcan cuales son las normas y reglamentos que tiene estipuladas la Universidad para su desarrollo intelectual y profesional, e igualmente exista por parte de algunos el desconocimiento de sus derechos como trabajadores que son.

El presente trabajo investigativo aspira indagar el conocimiento, no sólo de los deberes y requisitos que debe llenar un profesional para optar a ser docente de la Universidad, sino también el de los derechos que les ampara cuando ya pasan a ser contratados de la misma. Igualmente que los docentes ordinarios sepan cuáles son las oportunidades establecidas por los Reglamentos de la Universidad y cuáles son las facilidades que les aporta ésta, así como los pasos que deben seguir para hacer uso y disfrute de ellas; todo esto a través de un análisis razonado sobre las leyes y reglamentos y una comparación entre las limitaciones y diferencias que tienen los contratados con respecto de los ordinarios.

De allí la relevancia del mismo porque le proporcionará a la población objeto de estudio información sobre los beneficios que ofrece esta casa de

estudios a su personal docente, de igual manera servirá de antecedente para futuras investigaciones que pretendan abordar el tema estudiado.

METODOLOGÍA SEGUIDA EN INVESTIGACIÓN

El tipo de metodología de investigación empleada en el presente trabajo de investigación fue el estudio descriptivo, ya que se definen características y perfiles de personas, sometidas previamente a un minucioso análisis, el cual consta de un enfoque cuantitativo porque se recolectó datos para comprender la situación del docente dentro de la Universidad de Oriente, Núcleo Anzoátegui ya que se analizaron los resultados arrojados por dichas entrevistas.

Sabino, (2002) define la investigación descriptiva de la siguiente manera:

Su preocupación primordial radica en describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos. Las investigaciones descriptivas utilizan criterios sistemáticos que permiten poner de manifiesto la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando de ese modo información sistemática comparable con la de otras fuentes.

Para la elaboración de este trabajo en primer lugar se aplicaron encuestas a los docentes de las distintas escuelas que conforman la Universidad de Oriente, Núcleo de Anzoátegui; entre ellas: Cursos Básicos (Ciencias), Escuela de Ciencias Administrativas (tanto Contaduría como Administración), Medicina (Cs. Fisiológicas), Ingeniería Mecánica y Tecnología en fabricación Mecánica. De esto se arrojaron resultados que fueron obtenidos a través del programa SPSS 11.5 para Windows (programa usado durante toda la investigación). En dicho programa se vaciaron los datos tomados en las encuestas para luego establecer si

la Universidad le permite a sus docentes ocupar cargos acordes a su capacidad y si está cumpliendo a cabalidad con el régimen de evaluaciones, los cuales son los principales factores que permiten medir la gestión administrativa, a los fines del estímulo del desarrollo profesional e intelectual de los mismos por aplicación de oportunidades de estudio, concursos y ascensos. Dichos datos fueron estudiados y analizados para la realización del presente trabajo de investigación.

Por otro lado, se acudió ante el Departamento de Control de Estudios donde facilitaron el tabulador de nómina salarial de un año en específico, e igualmente recomendaron y aportaron los datos de algunos enlaces útiles para el suministro de la información, siendo algunos de estos, la Consultoría Jurídica de la Universidad en el Núcleo Anzoátegui y la Asociación de Profesores de la Universidad de Oriente (APUDO).

En dicha Consultoría Jurídica otorgaron información de algunas referencias legales por las cuales está regido el desarrollo del personal docente de la Universidad de Oriente, Núcleo de Anzoátegui objeto de estudio de la presente investigación; entre las cuales se encuentran, la Ley de Universidades, el Reglamento de la Universidad de Oriente publicado en fecha 13-07-1976, Nro. 1.887 Extraordinario y el Reglamento del Personal Docente, publicado en Gaceta N° 70 del año 1992.

En la Asociación de Profesores de la Universidad de Oriente (APUDO); facilitaron información sustanciosa y extensa sobre las políticas implementadas por la UDO sobre la apertura de los concursos por oposición y de sus políticas de ascensos, así como de los respectivos beneficios o ayudas otorgadas por la misma a sus docentes para la mejora profesional en cuanto a impartir enseñanza al alumnado.

También se buscó y halló información en la red Internet, a través de revistas arbitradas publicadas en los distintos sitios web, de acuerdo a los links de páginas recomendados por las profesoras en el transcurso de la elaboración de este trabajo de investigación.

DESCRIPCIÓN DE LA ESTRUCTURA DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación quedó estructurada de la siguiente manera:

Capítulo I, Marco Teórico: Donde se hallan los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, así como las definiciones y términos tomados en consideración para la realización del presente trabajo.

Capítulo II, Políticas Públicas: En este capítulo se realiza el análisis de las políticas existentes o aplicadas por la Universidad para el desarrollo del personal docente.

Capítulo III, Marco Legal: Donde se enmarcan las bases legales que regulan la materia sobre la cual versa el presente trabajo de investigación.

Capítulo IV, Contexto Cuantitativo: En el cual se desarrollan los datos estadísticos obtenidos sobre la investigación de campo realizada.

Capítulo V, Conclusiones y Recomendaciones: Se redactan las conclusiones y recomendaciones arrojadas luego del desarrollo de toda la investigación.

Referencias Bibliográficas y Electrónicas

Anexos

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Satisfacción laboral

En un ambiente de creciente competencia se exige a los trabajadores, mejor calidad y mayor cantidad de trabajo en un tiempo más reducido empleando nuevos recursos; no es sorprendente entonces, que ellos comiencen a manifestar características físicas y psicológicas como resultado de dichas exigencias por lo cual, el individuo necesita tiempo para lograr su adaptación a nuevas situaciones.

En ese contexto, la oportunidad de control, la adecuación entre las exigencias del puesto y las capacidades de la persona que lo desempeña les permite demostrar su competencia y autodeterminación. Las relaciones interpersonales, el salario y la seguridad física, son aspectos importantes que ejercen gran influencia sobre el bienestar psicológico en la satisfacción laboral.

Se puede afirmar que, una de las manifestaciones conductuales más relevantes que muestra la experiencia del estrés laboral en el docente es que éste se encuentra poco satisfecho con su trabajo. Es importante que se reconozca que la satisfacción puede ser tanto un resultado del estrés como una causa del mismo, por lo que juega un papel importante dentro de las experiencias laborales.

El concepto de satisfacción y estrés laboral están ligados al clima y cultura de las organizaciones, así las relaciones afectivas del sujeto con la organización constituyen la base de su satisfacción profesional; no a través de la racionalidad, se puede conocer y penetrar en el ámbito de la satisfacción en el trabajo.

1.1.1 Teorías de la Satisfacción Laboral

1.1.1.1 Teoría de los dos Factores: Motivación – Higiene

Esta teoría fue el resultado del análisis de un estudio inicial de Herzberg Frederick y sus colegas en el año de 1959. Él y sus colaboradores llegaron a la conclusión que el hombre tiene dos categorías distintas de necesidades que son independientes una de otra y que influyen en la conducta de manera diferente. La primera está formada por los factores motivadores o satisfactores, ellos son: logro, reconocimiento, progreso, el trabajo, posibilidad de desarrollo y responsabilidad.

La segunda, se refiere a los factores higiénicos o insatisfactores, los cuales no son muy fuertes como motivadores pero producen insatisfacción en el empleo, y que se relacionan con el contexto de éste, ya que se ocupan del ambiente externo del mismo, ellos son: política de la organización, calidad de la supervisión, relaciones con los compañeros, supervisores y subordinados, salario, seguridad en el empleo, condiciones de trabajo y posición social. Hodgetts y Altman, (1997).

Herzberg, citado por Cofer (1992) afirma que el hombre tiende a actualizarse en ciertas áreas de su vida y su trabajo es una de las más importantes, es solo a través de la realización de su tarea que el individuo va a obtener la

recompensa que él necesita para reforzar sus aspiraciones ya que las condiciones de trabajo no tienen el potencial para darle satisfacción.

Herzberg suministra una serie de factores que pueden ser objeto de investigaciones sobre el nivel de satisfacción de los docentes y su relación con cada uno de ellos. El liderazgo, las relaciones grupales y los incentivos son factores manejados por Herzberg en cuanto a contenido y contexto del trabajo docente. A continuación se habla un poco sobre cada uno de estos factores:

Liderazgo: El liderazgo es necesario en todos los tipos de organizaciones educativas y en cada uno de sus departamentos. El gerente que coordina y dirige las instituciones educativas necesita conocer la motivación humana y el saber conducir a las personas, esto es ser líder.

Muchas teorías se han dado a conocer sobre liderazgo orientadas a partir de estilos de liderazgo, es decir, su estilo de comportamiento para efectuar la acción general. La principal teoría que busca explicar el liderazgo a través de estilos de comportamiento, sin preocuparse por las características de personalidad, es la que se refiere a estilos de liderazgo: autoritario, liberal y democrático. Chiavenato, (1996).

Relaciones Interpersonales: tomando en cuenta que el ser humano vive en el grupo y que responde en algunas de sus conductas individuales en función del grupo al cual pertenece.

En las instituciones educativas como en cualquier organización de otra naturaleza es vital la existencia de grupos para lograr la consecución de los objetivos organizacionales. Señala al respecto Oliveros (1994), que la mayoría de

los estudios sobre los factores de motivación y satisfacción laboral del docente, han demostrado que el efecto grupal es fundamental para estos procesos, así como para el desempeño y la productividad.

Incentivos: En las organizaciones educativas, el docente como afirma Roosen (1991), no se siente motivado hacia el trabajo, ya que a excepción del salario, incentivo momentáneo de satisfacción, no reciben por parte de la organización factores motivantes extrínsecos y a menudo las recompensas por parte de sus estudiantes son los elementos que motivan a continuar su trabajo. Es vital que la organización relacione las recompensas extrínsecas con las intrínsecas del docente, a fin de desarrollar un ambiente adecuado y la productividad del sistema educativo sea mayor, contribuyendo así a un mejor producto.

Antes de pasar a la definición de las variables, objeto de estudio del presente trabajo de investigación; se consideró importante hacer referencia a las competencias profesionales declaradas para un profesor universitario considerando una competencia como la descripción de la habilidad obtenida efectiva y eficientemente al ejecutar una tarea ocupacional, considerando habilidades generales y especializadas. De los Ríos (2000).

1.1.2 Competencias Generales

Identificar las tendencias en su campo profesional.

Conducir y coordinar actividades grupales.

Habilidad para innovar, indagar y crear.

Capacidad para enfrentar la diversidad sociocultural.

Capacidad de trabajo colaborativo y en equipos interdisciplinarios.

Desempeño crítico y creativo del rol profesional.

Habilidad para aplicar conocimientos disciplinarios.

Investigar sobre los requerimientos de su comunidad local.

Traducir las necesidades de recursos humanos en términos de objetivos de aprendizaje.

Conocer las secuencias de aprendizaje de los estudiantes para lograr ciertos comportamientos y actitudes.

1.1.3 Competencias Especializadas

Revisar, criticar, formular o modificar objetivos del aprendizaje.

Explorar las necesidades e intereses de sus estudiantes.

Definir y describir los contenidos de una actividad docente para su especialidad y fijar pre-requisitos para asignaturas.

Seleccionar y preparar material didáctico para la actividad docente y diseñar un sistema de evaluación del aprendizaje.

Adecuar la relación entre actividades prácticas y teóricas.

Involucrar a los estudiantes en la configuración de las unidades de aprendizaje y analizar los resultados de las evaluaciones en el aprendizaje de sus estudiantes.

Evaluar el proceso docente en su globalidad.

Promover hábitos de estudio adecuados a la profesión de sus estudiantes.

1.1.4 Definición de Variables

1.1.4.1 Evaluación en la Institución

La evaluación del docente universitario está teñida de posiciones profesionales, políticas y gremiales, que coliden en cuanto a intereses y no han logrado conciliarse para impulsar un proceso de evaluación que responda al mejoramiento y desarrollo de las funciones de la universidad.

La evaluación del docente en la universidad es un reto para los profesores porque compartimos la definición de Moliner (1998), que asigna al término “reto” la acepción de “empresa difícil de ejecutar”, pero que brinda una ocasión para superarse o demostrar la propia valía de la persona o grupo que lo asume.

Por otra parte la evaluación del docente es un desafío para la institución porque según Moliner (ob. cit.) implica mantenerse firme en la acción hasta lograr su cometido, es actuar sin eludir la responsabilidad, dar la cara y buscar alternativas para superar dificultades y lograr los propósitos.

1.1.4.2 Cargo según estudio o capacidad

Esta variable se refiere a si el personal docente está conforme con el cargo que ocupa en la Universidad, basándose en su capacidad y desarrollo profesional e intelectual.

1.1.5 Antecedentes

En relación a la investigación que se plantea sobre el desarrollo del personal docente de la Universidad de Oriente, Núcleo de Anzoátegui, se consideró necesario tomar con los fundamentos teóricos algunos trabajos e investigaciones realizadas en los últimos años, que guardan relación con ésta, entre los que se encuentra:

FÉLIX MARTÍNEZ, Presidente de Apudo (Bolívar). **“EL DÍA DEL PROFESOR UNIVERSITARIO ES EL DE LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA”**. Disponible en <http://blogosfera.universia.edu.ve/udo.php?itemid=313>. Universidad de Oriente: Venezuela, Blogósfera Universitaria, Diciembre del 2008.

¿Cómo considera usted al docente universitario?

Martínez responde la siguiente consideración:

“En este Día del Profesor Universitario se celebran los méritos de los miembros de las universidades y especialmente de la UDO, pues si hay alguna profesión que necesita de “vocación” autentica, esa es la de ser un docente universitario. Y al ser vocación, ejerce sobre nosotros la fuerza de un compromiso de altura y de máxima responsabilidad. Es un compromiso de altura porque es elevado darse a otros.”

¿Qué es ser profesor universitario?

A lo cual respondió:

“Ejercer la profesión de “profesor universitario” es ejercer (con inclinación voluntaria) el arte de enseñar a un grupo de estudiantes, una disciplina en la que nos hemos especializado.

Es la fuerza de la vocación, la fuerza de algo que se ejerce porque se tiene dentro: se lleva dentro con cierta pasión, posibilidad de desarrollo y perfeccionamiento.

Dar clases es la habilidad de responder ante un grupo de seres humanos que están esperando mucho de nosotros. Esperan que seamos competentes, cultos, amenos, respetuosos, puntuales, claros, sencillos, simpáticos, alegres, razonables y con una gran capacidad para escucharles y atenderles.

El profesor universitario es una persona que estudia y disfruta estudiando, que se entusiasma con el saber, contribuye al mismo y lo

comunica. Que se implica (con rectitud) en la institución para hacerla más fiel a su labor., que gusta de la cultura. Todo con modestia pero con la mayor profundidad que pueda alcanzar.”

ENRIQUE NEIRA FERNÁNDEZ. **“PERFIL DEL BUEN DOCENTE UNIVERSITARIO”**. Disponible en <http://webdelprofesor.ula.ve/cjuridicas/neirae/pdf/ensayos/8docenteuniversitario.pdf>.

Si una universidad logra asegurar la excelencia de sus docentes, tiene asegurada, en buena proporción, su excelencia como institución de educación superior.

Buscando acercarnos al ideal del docente auténtico, encontramos que se requieren varias condiciones, que enumeramos de manera tentativa:

Estima de su condición de educador: Lo primero que se desea es que el docente aprecie su propia condición como una importante función social y asuma su ejercicio no por necesidad o porque no se puede hacer otra cosa, sino por vocación. Lamentablemente el ejercicio de esta profesión no goza de un alto status social y mucho menos de una adecuada remuneración económica en nuestro medio.

Excelencia académica y competencia profesional: Es la aplicación del antiguo adagio latino: "Nemo dat quod non habet" (Ninguno puede dar lo que no tiene). Si se quiere transmitir la ciencia, la cultura amplia, la especialización, uno como docente tiene que estar imbuido de ellas. Esto implica en el docente el universo de su sólida formación profesional y abarca el amplio abanico de sus competencias culturales y psicológicas.

El buen docente fomenta en su alumno el espíritu investigativo, el hábito de la lectura, la capacidad de crítica sana, objetiva y madura; los hábitos de trabajo intelectual, la motivación para seguir estudiando y aprendiendo durante toda la vida, no por obtener una buena nota y aprobar un curso, sino para acrecentar los propios conocimientos, para ser una persona más competente y por lo mismo más útil a una sociedad.

IRANZO PILAR, BARRIOS CHARO Y FERRERES VICENT S.
PROCESOS DE DESARROLLO Y DE APRENDIZAJE PROFESIONAL DEL
DOCENTE UNIVERSITARIO A PARTIR DEL ANÁLISIS DE LAS
SITUACIONES FORMALES DE DOCENCIA. III Simposium Iberoamericano
de docencia Universitaria. AIDU. Universidad de Deusto. Grupo de Discusión X.
Formación y desarrollo del profesorado universitario.

“Nuestro trabajo se ocupa de los procesos que atañen al docente universitario en su función de promotor del aprendizaje de los alumnos en el transcurso de las situaciones regladas. Asumimos que para que el docente promueva el aprendizaje de los alumnos debe participar, entre otros, en procesos de aprendizaje y de desarrollo profesional directamente asociados a su docencia, analizándola. Nos interesa profundizar en el ámbito de la docencia formalizada en torno a asignaturas aunque no pretendemos centrarnos en programas concretos. Nos situamos en el contexto, eso sí, de los estudios relacionados con la educación”.

1.1.6 Definición de términos

1.1.6.1 Ascenso

Promoción a mayor dignidad o empleo. Cada uno de los grados señalados para el adelanto en una carrera o jerarquía.

1.1.6.2 Satisfacción Laboral

Es el grado de bienestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo. Hay bastante consenso acerca de que la satisfacción laboral como fenómeno psicosocial, está estrechamente ligada a un conjunto de actitudes que tienen una importancia decisiva en el comportamiento y los resultados de los individuos y los colectivos.

La satisfacción laboral implica una actitud, o más bien un conjunto de actitudes y una tendencia valorativa de los individuos y los colectivos en el contexto laboral que influirán de una manera significativa en los comportamientos y desde luego en los resultados.

1.1.6.3 Contrato de Trabajo

Es aquel mediante el cual una persona se obliga a prestar servicios a otra, bajo su dependencia y mediante una remuneración. Tiene como elementos: participación en la producción mediante el ejercicio voluntariamente prestado de las facultades intelectuales o manuales, obligarse a ejecutar una obra o prestar un servicio a un

patrono, que la prestación de servicios tenga lugar bajo dependencia ajena y que se perciba una remuneración.

1.1.6.4 Concurso por Oposición

Se refiere al procedimiento para seleccionar a quien haya de cubrir un puesto de trabajo mediante la realización de pruebas o exámenes. Todo ingreso al personal docente y de investigación de la Universidad de Oriente, para cargos de carácter permanente, en cualquiera de sus categorías y niveles dentro del escalafón vigente (excepto para la categoría de titular), se hará exclusivamente mediante Concursos por Oposición.

1.1.6.5 Clasificación del personal docente y de investigación:

Los miembros del personal docente y de investigación se clasificarán en:

Miembros Ordinarios: Estos a su vez se clasifican en:

Los Instructores: Son las personas que, teniendo título universitario de cuatro (4) años o más de estudios, se inicien en la docencia o investigación. Los instructores no podrán permanecer en esta categoría por un término superior a tres (3) años.

Los Profesores Asistentes: Deben poseer capacitación docente y haber ejercido como Instructores al menos durante dos (2) años consecutivos. Los Profesores Asistentes durarán cuatro (4) años en el ejercicio de sus funciones.

Los Profesores Agregados: Estos durarán cuatro (4) años en sus funciones.

Los Profesores Asociados: Deben poseer título correspondiente a estudios de postgrado (Especialización, Maestría, Doctorado o sus equivalentes). Los cursos de especialización deberán estar avalados por el Consejo Universitario.

Los Profesores Titulares: Para pertenecer a este escalafón se requiere haber sido Profesor Asociado por lo menos durante cinco (5) años y haber presentado una obra de trabajo de singular valor y calidad que acredite la madurez científica y cultural del aspirante a la máxima jerarquía profesoral.

Los miembros ordinarios del personal docente y de investigación deben poseer, como mínimo, título universitario correspondiente a carreras de cuatro (4) o más años. Se ubicarán y ascenderán en el escalafón de acuerdo con sus credenciales o méritos científicos así como también sus años de servicio. Para ascender de una categoría a otra en el escalafón será necesario, además, presentar a la consideración de un jurado nombrado al efecto un trabajo original como credencial de mérito.

Miembros Especiales: Estos a su vez se clasifican en:

Auxiliares Docentes y de Investigación: Pertenecen a este grupo quienes, no siendo miembros del Cuerpo Docente Ordinario, cooperen de manera inmediata y bajo la supervisión de éste a las labores universitarias; o quienes, sin ser graduados universitarios, presten funciones docentes directas, previa autorización del Consejo Universitario. El régimen de ingreso, ascenso y funcionamiento se regirá por el Reglamento Especial que al efecto dicte el Consejo Universitario.

Profesores de Tecnología: A este grupo pertenecen quienes, teniendo títulos de Tecnólogos de al menos tres (3) años de duración en sus estudios, presten servicio docente y de investigación a nivel universitario, por medio del Departamento respectivo. El régimen de ingreso, ascenso y funcionamiento se regirá por el Reglamento Especial que al efecto dicte el Consejo Universitario.

Investigadores y Docentes Libres: Este grupo se refiere a las personas que por el valor de su trabajo de investigación, o por el mérito de su labor profesional, sean invitadas temporalmente por la Universidad para realizar funciones docentes o de investigación.

Profesores Contratados: La Universidad podrá contratar, por medio de la Rectora, previo cumplimiento de las normas establecidas por el Consejo Universitario, profesores o investigadores (nacionales o extranjeros). Estos cargos podrán ser provistos mediante oferta pública de contratación.

El uso de Profesores bajo contrato será considerado en todo momento como un régimen de excepción. Los profesores bajo contrato se utilizarán, sólo cuando la dinámica del desarrollo académico lo demande, o cuando circunstancias emergentes, de necesidad rigurosamente comprobada, hagan imperativa su contratación. El régimen de contratación de estos Profesores será establecido por un reglamento especial dictado por el Consejo Universitario.

Miembros Honorarios: Se refiere a aquellas personas que, por los excepcionales méritos de sus labores científicas, culturales, o profesionales, sean consideradas merecedoras de tal distinción. Los Profesores Honorarios no tendrán obligaciones docentes ni de investigación.

Miembros Jubilados: Conforman este grupo los miembros del personal docente y de investigación que hayan cumplido veinte (20) años de servicio y tengan sesenta y cinco (65) o más años de edad, o aquellos de cualquier edad que hayan cumplido veinticinco (25) años de servicio.

1.1.6.6 Jornada de prestación del servicio

El profesorado de la Universidad de Oriente podrá prestar sus servicios a la misma, en las siguientes jornadas:

Dedicación Exclusiva: Los docentes que presten sus servicios a Dedicación Exclusiva cumplirán en la Universidad una actividad de treinta y siete y media (37 ½) horas semanales, en días hábiles, dentro del horario regular de trabajo que fije la respectiva unidad académica. El lapso mínimo de trabajo diario será de siete horas y media (7 ½). Esta dedicación es incompatible con cualquier otra actividad remunerada, a menos que así lo autorice el Consejo Universitario.

Tiempo Completo: Estos cumplirán en la Universidad una actividad de treinta y cuatro (34) horas semanales en horario diurno o treinta (30) horas semanales en horario mixto, en días hábiles, dentro del lapso normal que fije la respectiva Unidad Académica. El lapso mínimo de trabajo diario será de seis (6) horas.

Medio Tiempo: Éste es incompatible con cualquier otra actividad docente o de investigación cuya remuneración corra a cargo de la Universidad. El profesor que preste sus servicios a Medio Tiempo deberá pasar a prestarlo a Tiempo Completo si sus servicios son requeridos por otra dependencia universitaria. La

permanencia mínima de un profesor que preste sus servicios a Medio Tiempo será de dieciocho (18) horas semanales y su actividad docente directa será de nueve (9) horas semanales.

Tiempo Convencional: El tiempo convencional máximo es de seis (6) horas semanales de docencia directa. La remuneración será establecida en la Tabla de Tiempos Convencionales de acuerdo con el total de horas semanales y según la categoría correspondiente.

CAPÍTULO II

POLÍTICAS PÚBLICAS

2.1 Políticas públicas. Consideraciones generales

Las políticas públicas se puede decir que son un conjunto de decisiones que se enmarcan en un proceso, las cuales se visualizan más claras por la combinación de estrategias e interacciones que cada política acostumbra a generar. Dichos procesos están conformados por la implantación, formulación, evaluación, redefinición, sucesión y terminación.

Desde el punto de vista del análisis de políticas públicas, la definición del problema que da lugar o desencadena la política es una fase crucial. No podemos confundir el definir un problema con la simple descripción de una situación que no nos gusta y que se desea cambiar.

Las políticas se aplican pensando en el bienestar y satisfacción de la sociedad, no de los intereses de una sola persona. Se aplican basándose en personas o entidades que comparten una cierta percepción sobre los problemas públicos y tratan de impulsar un conjunto de análisis y propuestas para promover una política o un cambio normativo.

Los problemas propios de la formulación y la implementación de las políticas públicas exigen realizar un importante esfuerzo de investigación e

intercambio de ideas, que contribuya a mejorar la acción del Estado. Toda política de Estado tiene que tener como norte el bienestar común de la sociedad que representa, por ello cada decisión del Estado debe fundamentarse en un amplio análisis de las posibles entropías que estas medidas encierren, con el fin de evitar se disperse el objeto primario de su fundamento.

Las políticas tienen una incidencia directa en el futuro de la sociedad, para el gobierno se traduce en una gran responsabilidad, ya que convierte al Estado en el centro de atención y punto de partida de las reacciones de la sociedad civil. El papel del Estado como tomador de decisiones, mediador y suministrador de servicios, lo convierte en el ente responsable del futuro de la nación a través de sus políticas públicas.

La evaluación formula juicios sobre lo deseable de las políticas públicas o programas e intenta determinar los valores que están detrás de sus objetivos. El objetivo de toda política pública debe ser la resolución de un problema social (contraste entre un estado de cosas observado y una expectativa valorada).

La visión del ser humano debe ir más allá de solucionar sus propios problemas. Para las personas que se encargan de elaborar las políticas que van a regir a todo un conglomerado, deben tener la claridad de cual es en sí la clase de política que se debe crear e implementar que vaya en función del bienestar de todo ese conjunto, pues la aplicación de las políticas sociales, no atañen a las personas o a los grupos de estos de manera individual sectorizadamente, es decir no se deben crear e implementar para su aplicación solo a los individuos que las diseñan o a un grupo especial de individuos, pues inevitablemente la aplicación de las mismas crean un efecto dominó, dentro del todo que conforman los grupos de individuos que al final son la sociedad que representan.

Por ejemplo si se crean políticas que versen sobre la salud, esto afecta a todas y cada una de las personas que conforman el conjunto social en el cual será aplicado, si se crea una política en materia de salud para ser aplicada en Venezuela, está afectará y/o beneficiará a todos y cada uno de los individuos que vivan dentro de Venezuela, es por ello que dichas políticas no se deben diseñar en función de cubrir la necesidad o deseo del pequeño grupo de personas que la diseñan, sino que deben ir más allá, a cubrir y abarcar las necesidades de todas y cada una de las personas que conforman a ese país.

Sostiene Dery,(1984) como premisa, que Adán no falló al comer del árbol del conocimiento sino que por el contrario lo hizo de manera insuficiente, es precisamente así porque el ser humano al adquirir el conocimiento no se programa a enfatizarlo en el todo, sino de manera individualista, es decir al diseñar las políticas se debe ver el cristal desde los diferentes ángulos y de manera macro, y no sólo conformarnos con ver hasta donde nuestra propia perspectiva nos lo permita, debemos quitarnos el velo del individualismo y pensar en el todo, es decir, si se diseña y propone la aplicación de una normativa, debe estudiarse previamente en el alcance general que ésta va a tener o derivar, analizarse las consecuencias y/o resultas que se ocasionarán al colectivo en su aplicación y no sólo al pequeño grupo o individuo.

El generador de políticas no debe enfocarse únicamente en el problema de manera aislada, sino de manera eficaz diseñar políticas que conduzcan a la minimización y eliminación de problemas colectivamente. Pues, suele suceder que con la aplicación de una política se genera una negativa consecuencia que nos obliga a diseñar pues, entonces, otra política que resuelva el problema que se ocasionó. Y es allí precisamente el punto donde se debe atacar, crear y diseñar políticas que en su aplicación sean beneficiados todos los individuos como un todo o colectivo, con la menor repercusión (inclusive llevándolo a cero) de efectos

negativos en tal aplicación. Se debe atender de manera efectiva y eficaz las necesidades, sin que ello implique la afectación de otros.

El responsable de la creación de las políticas públicas tiene que tomar en cuenta todos los puntos de vistas de las demás personas, al igual que debe visualizar y analizar la problemática de todos y cada uno de los sectores que conforman la sociedad. Actualmente las sociedades se encuentran sectorizadas, y cada sector tiene sus propias problemáticas; habrán en algunos sectores mayor índice de delincuencia, en otro será de mayor desempleo; lo que sí es que sea cual sea el problema existente causará descontento en dichos sectores que los padecen. Pero el enfoque que deben tener los diseñadores de políticas públicas, no debe ser cual es más problema para quien, sino cuales son las oportunidades reales de solución de estos.

Larrue (2000:20) define las políticas públicas como un enlace de actividades, decisiones o medidas coherentes, por lo menos en su intención, tomadas esencialmente por los actores del sistema político- administrativo de un país, con la finalidad de resolver problemas colectivos. Las políticas públicas son el timón a través del cual se conduce. Si bien es cierto que dichas políticas se encuentran orientadas a la resolución de un problema que atañe a una comunidad; está claro que más allá de ese fin inmediato, persiguen la detección y corrección de desigualdades consecuencia de otras acciones gubernamentales. En la construcción de políticas son cruciales las ideas. La bibliografía reciente al respecto habla de comunidades epistémicas; con ese concepto se alude a un grupo de personas que comparten una cierta percepción sobre los problemas públicos y tratan de impulsar un conjunto de análisis y propuestas para potenciar una política o un cambio normativo.

2.1.1 Definición del Problema

El éxito de la tarea del analista de políticas depende fundamentalmente de una cuestión central: la definición correcta de los problemas públicos a tratar para actuar en consecuencia. Un mismo problema puede ser definido de diferentes maneras según con la perspectiva con la cual se analice o de acuerdo con la posición del analista de políticas; ambas situaciones pueden llegar a distorsionar la definición correcta y específica de los problemas. El resultado de ello puede ser una incorrecta elección de política pública y por tanto la solución del problema también es incorrecta con lo cual la política pública no cumple su rol, pero en este caso, no por un mal diseño o implementación de la misma si no por una inadecuada definición del problema.

En el orden de las ideas anteriores; desde la perspectiva de Dery,(ob. Cit.), la definición de un problema específico para ser tratado desde el Enfoque de Políticas consiste en seleccionar qué metas o valores perseguir, qué valores es posible sacrificar en nombre del interés público, qué es lo relevante como solución y qué tipo de instrumentos (técnicas) considerar. De esta forma, los analistas de políticas construyen la definición de los problemas de manera tal que en su definición se encuentran implícitamente el menú de alternativas, entre las cuales el analista debe evaluar cuál de todas ellas es la óptima y a partir de ello hacer sugerencias a los tomadores de decisiones.

Clave importante en una correcta definición de problema tiene que ver con la habilidad y visión prospectiva del analista de políticas para dilucidar si un problema tiene o no solución, lo cual se vislumbra como la oportunidad de corregir el sentido de las políticas. Lo que quiere decir, que el analista al construir la definición tiene que observar si el problema tiene una solución factible y

además si merece la asignación de recursos por definición escasos para su solución, porque en la práctica puede presentarse la situación de que el costo de la solución del problema sea significativamente superior al beneficio que se puede derivar de ello o que tales recursos puedan ser usados para obtener un mayor beneficio, dedicándolos a resolver otro problema.

2.2.2 Intereses de los Analistas de las Políticas Públicas según Parsons

Existen tipos de personas implicadas en el análisis de las políticas públicas. Algunas de ellas se sentirán satisfechas con la descripción de su trabajo como análisis de políticas públicas, otras no. Sea cual sea el caso tienen ciertas inquietudes en común. (Parsons: 64)

Les interesan los problemas públicos y su relación con las políticas públicas.

Les interesa el contenido de las políticas públicas.

Les interesa lo que los tomadores de decisiones y diseñadores de políticas hagan o dejen de hacer. Les interesan los insumos y el proceso de determinada área de las políticas públicas.

Les interesan las consecuencias de las políticas públicas en cuestión de los resultados y los impactos.

2.2.3 Instituciones en las que se hallan las Políticas Públicas según Parsons

Entre las instituciones en las que se encuentran las políticas públicas, están:
Parsons, (ob. cit)

Universidades: académicos interesados en las políticas públicas y en los problemas públicos, así como en el proceso de las políticas pública. Se dedican a la investigación y concursan para obtener fondos de entidades que otorgan becas.

Instituciones independientes de investigación: pueden contar con personal de tiempo completo y por contrato para trabajar en investigaciones especializadas.

Unidades internas de políticas públicas: analistas responsables de la investigación y la inteligencia en el gobierno, las agencias gubernamentales y entidades públicas.

Grupos de presión: grupo de interés que buscan influir en las políticas públicas, participan en el seguimiento de las políticas y en el desarrollo de las ideas.

Partidos políticos: tienen departamentos o grupos dedicados a la investigación y formulación de políticas públicas para apoyar las actividades e intereses de los partidos.

Consultores independientes: personas que hacen investigación por contrato y cobran determinados honorarios.

Las siguientes son algunas áreas claves de las políticas públicas: salud, transporte, educación, medio ambiente, política social, vivienda, etc. Dentro de cada una de las mencionadas áreas existen redes y comunidades de investigación especializada que estudian los problemas y las políticas públicas.

2.2.4 La Universidad y las Políticas Públicas

En publicación de la UNESCO en la serie de Preguntas y Respuestas, Tünnermann (1997) señala:

¿Universidad para qué? se pregunta el Profesor Federico Mayor, Director General de la UNESCO y responde: Universidad para la formación a escala superior de ciudadanos capaces de actuar eficaz y eficientemente en los distintos oficios y actividades, aun los más diversos, actuales y especializados para la formación permanente e intensiva de todos los ciudadanos que lo deseen; para la actualización de conocimientos, para la formación de formadores, para identificar y abordar los grandes problemas nacionales, para contribuir al enfoque y la resolución de los grandes temas que afectan y conciernen a todo el planeta, para colaborar con la industria y las empresas de servicios en el progreso de la nación, para forjar actitudes de comprensión y de tolerancia, para suministrar a los gobernantes elementos basados en el rigor científico para la toma de decisiones en materias tan importantes como el medio ambiente, en este proceso de progresiva ‘cientifización’ de la decisión política. Universidad para difundir y divulgar el conocimiento. Universidad, sobre todo, para crear, para fomentar la investigación científica, la innovación, la invención. Universidad de calidad y no de títulos, con frecuencia huecos. Universidad vigía, capaz

de anticiparse; Universidad para la crítica objetiva, para la búsqueda de nuevos derroteros de un futuro más iluminado; Universidad de nuevos contenidos para la ciudadanía genuina, participativa, para la pedagogía de la paz. Universidad para la reducción de asimetrías económicas y sociales inaceptables, Universidad para la moderación de lo superfluo; Universidad, en suma, para el fortalecimiento de la Libertad, de la dignidad y de la democracia.

Las Universidades por sobre todo deben mantener el espíritu de libertad de expresión y pensamientos, deben mantener su autonomía tanto administrativa como académica, pues en ella se forma el recurso humano que las naciones y sociedades necesitan para el avance científico y tecnológico que conlleva a la progresión de los pueblos, lejos de todas las diferencias de razas, credos políticos y religiosos; con una participación activa en la solución de los grandes problemas que presenta el mundo moderno.

2.2.5 Las Políticas Públicas en el sistema de educación superior Venezolano

En Venezuela, las políticas de educación superior estuvieron largos años orientadas a dar respuesta a los objetivos que se trazó el modelo democrático consolidado en el proceso que recibió su impulso definitivo en el año 1958.

Durante la década de los sesenta, las políticas desarrolladas por el Estado en relación a la educación superior estuvieron fundamentalmente orientadas a: garantizar el acceso de los estudiantes, promover el crecimiento y diversificación del nivel y lograr un mayor control del Estado en las instituciones universitarias. En los años 80, fue poco lo que se hizo para desarrollar políticas dirigidas a introducir cambios en la educación superior. Una de las cosas que se dieron en el

ámbito jurídico, fue la promulgación de la ley de educación, así como la homologación salarial del personal docente y de investigación de las universidades nacionales.

Como consecuencia del cambio de gobierno y la promulgación de una nueva Constitución, el Estado ha asumido (al menos en el discurso) el desarrollo de políticas para la educación superior que implican la implementación de acciones cuyo objeto es mejorar la calidad y equidad de la educación superior, con atención directa al desarrollo de la carrera académica.

2.2.5.1 Incidencia de las Políticas Públicas en el acceso a la educación superior de los pueblos indígenas

En documento hallado en la web donde se refleja una entrevista realizada a Bernardo Ancidey se hace referencia a que en las últimas décadas, los pueblos indígenas de América Latina han venido logrando avances significativos en varios asuntos relacionados a su calidad de vida. Una de las reflexiones en esto se refiere a los modelos de acceso a la enseñanza superior que respondan a la demandas de comunidades de pueblos indígenas. En la mencionada entrevista se le hizo a Bernardo las siguientes preguntas:

¿Hay políticas públicas en Venezuela que garanticen el reconocimiento a los derechos de los indígenas a acceder a una educación superior de calidad?

En Venezuela se han organizado un conjunto de mesas técnicas, justamente para la elaboración de políticas públicas para lograr la inclusión de los estudiantes provenientes de pueblos indígena a la

educación universitaria además de incluir los saberes indígenas dentro de la educación universitaria.

Acabamos de editar el folleto que se va a entregar a diferentes instituciones y personalidades para culminar éste proceso de consulta y hacer pública una política conjunta entre los Ministerios de Educación Superior y el de los Pueblos Indígenas. Venezuela a través de su Ministerio de Educación Superior impulsó el Primer Encuentro Nacional de Estudiantes Indígenas, que fue un encuentro binacional, colombo-venezolano celebrado en la Universidad del Zulia. Allí los estudiantes alcanzaron una serie de acuerdos que fueron suministrados al Ministerio de Educación Superior y que son parte ahora de las políticas que estamos manejando. Lo interesante es que ahora además de las iniciativas que se han venido desarrollando, vamos a tener una política global, esa política incluye por ejemplo un aspecto muy importante como es el tema del ingreso. Por primera vez en Venezuela llevamos una estadística respecto a la cantidad de estudiantes indígenas que están aspirando a ingresar a la educación superior y gracias a las políticas del gobierno nacional, logramos que se aprobaran en el Consejo Nacional de Universidades el darle, tanto a los pueblos indígenas como a las personas con discapacidad, la posibilidad de ingresar a la educación superior....

Como política a implementar para el proceso de transformación de la Universidad del futuro está la aplicación del Modelo de Medición de la Actuación. Donde en un principio se definen los retos estratégicos que permitirán a la Universidad prepararse para el futuro con una alta posibilidad de éxito. Luego, se establece los objetivos viables, cónsonos con la realidad. Estos retos,

basados en la misión, visión, cultura y valores de la Universidad, deben tener relación.

2.2.5.2 Las Políticas Públicas y la Universidad de Oriente Núcleo Anzoátegui

En la Universidad de Oriente Núcleo Anzoátegui en el ámbito del docente, se tiene como objetivo implantar un modelo educativo que genere progreso en el proceso enseñanza- aprendizaje. Aunado a esto, existen normativas para el control de gestión, siendo una de éstas el conjunto de procesos de evaluación a sus docentes. Dicha normativa se puede aplicar desde donde se legitima socialmente, desde donde se regula y promueve, como concreción de una política pública nacional.

El docente universitario ocupa un lugar importante para el logro de los objetivos e implementación de políticas por parte las autoridades rectorales de la Universidad de Oriente. **“Es fundamental aumentar la capacidad de producción de saber tanto de profesores como de estudiantes (Sic). Dicha formación profesional debe centrarse en la preparación para la producción de investigación original, en la búsqueda y procesamiento de información; así como en la detección y resolución de problemas del entorno”.** (Milena Bravo. Diciembre del 2006. Gestión Rectoral. GREMIUM, N° 8: 12 y 13)

Entre las políticas a implementar por parte del Estado en la Universidad de Oriente está la realización de un proyecto de Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación Superior, el cual tiene como objetivos entre otros: lograr una mayor pertinencia social de la educación superior, mejorar la equidad en el acceso y desempeño de los estudiantes, elevar la calidad de la educación superior, etc. Uno de los componentes relevantes de dicho proyecto es la calidad del sistema de

educación universitaria. En él se enmarcan los programas que promueven la necesidad de brindar a los profesores universitarios, los incentivos y remuneración acordes con su nivel y desempeño académico, por medio de la creación de un sistema nacional de carrera académica.

2.2.6 La Universidad de Oriente Núcleo Anzoátegui y los Programas de Incentivo a los docentes e investigadores

Actualmente entre las políticas a implementar por la Universidad de Oriente está la de mejorar los incentivos que estimulen una mayor productividad, tales como el Programa de Promoción al Investigador (PPI) y el Programa de Beneficio Académico (CONABA), los bonos de doctorado y estímulos internos como el Programa de Estímulos al Investigador (PEI) y al docente. Estos programas fomentan la actividad productiva de los profesores y, por ende, constituyen instrumentos para incrementar los niveles de calidad y excelencia de los docentes e investigadores, a través del mejoramiento continuo.

Hablando un poco de los programas mencionados en el párrafo anterior se tiene que el Programa de Promoción al Investigador (PPI), se inició en Venezuela en 1990 con el fin de fomentar la investigación científica y tecnológica en el país. Orienta sus actividades, principalmente; a la promoción de la actividad científica y tecnológica de Venezuela y se ejecuta mediante convocatorias anuales, en las que pueden participar quienes produzcan investigación en el país.

El PPI tiene entre sus objetivos:

Fortalecer la investigación científica y tecnológica de alta calidad y pertinencia social, en todas las instituciones de educación dedicadas al desarrollo de las ciencias y la tecnología.

Estimular el crecimiento y desarrollo del número de investigadores en todas las áreas del conocimiento.

Estimular la permanencia en sus labores de investigación de aquellos investigadores jubilados que así lo deseen.

Los investigadores acreditados conforme a los criterios definidos en el programa gozan de los siguientes beneficios:

Son calificados de acuerdo a las categorías o niveles establecidos por el período que corresponde a cada una de ellas.

Perciben por la duración de su nombramiento, una beca como premio a su productividad, de acuerdo a la categoría y al nivel asignado dentro del programa; sin que esto afecte la relación laboral del beneficiario con la institución donde presta sus servicios, a la que continuará vinculado y sujeto a las disposiciones que rijan su funcionamiento. Exclusivos para los investigadores acreditados que trabajen en el país.

Tienen acceso a aquellos beneficios que se deriven de los convenios que suscribe la Fundación con el objeto de promover y facilitar la actividad de sus adscritos.

Los miembros del Programa deben ser investigadores a dedicación exclusiva, residentes en el país, que presten sus servicios en centros de investigación científica y tecnológica del sector público, universidades nacionales, autónomas o experimentales, empresas del Estado y en otras organizaciones educacionales sin fines de lucro. Investigadores que no presten servicio en alguna de estas instituciones pueden pertenecer al Programa, pero no reciben los beneficios económicos que se derivan de él.

Por su parte, el objetivo general de CONABA (Comisión Nacional para el Beneficio Académico) es el desarrollo y fortalecimiento cualitativo de las universidades nacionales, mediante el estímulo y reconocimiento a los méritos de sus profesores. El CONABA está dirigido sólo a los profesores de las universidades públicas.

El máximo órgano rector del Programa es la Comisión Nacional, constituida por representantes de la FAPUV y del Consejo Nacional de Universidades (CNU). El CONABA está dirigido sólo a los profesores de las universidades públicas, con lo cual quedan excluidos totalmente los que trabajan en otras instituciones del sector público y todos los profesores de las instituciones privadas.

Existe también el Programa de Estímulos al Investigador (PEI), para ingresar o permanecer en este programa existe un baremo de clasificación de los aspirantes, el cual permite calcular el número de puntos correspondientes a cada aspirante de acuerdo a su productividad en materia de investigación.

El baremo se basa en aspectos tales como: grado académico alcanzado, publicaciones, producción en artes, formación de personal y otros méritos del postulante (permanencia en el Sistema de Promoción al Investigador, dictar talleres, conferencias, charlas, cursos nacionales e internacionales, organizar simposio, congreso o cátedra libre permanente, ser editor o director de revista arbitrada e indizada, evaluador de artículos, miembro de comisiones editoriales, pertenecer al cuerpo permanente de evaluadores de proyectos de investigación científica, humanística y artística de una institución o fundación, poseer reconocimientos institucionales o premios regionales, entre otros).

PEI es un premio institucional que se otorga cada dos años. Este premio fue creado por las autoridades universitarias como incentivo a la labor científica de sus profesores.

Este programa se complementa con la ejecución de:

Subvención para la asistencia a eventos científicos nacionales e internacionales.

Subvención para publicaciones de trabajos científicos.

Promoción y estímulo al investigador con la aplicación de premios a la investigación.

Soporte en la búsqueda de bibliografía especializada.

Traducción de artículos científicos para su publicación.

Acceso gratuito a Internet y Correo Electrónico para los Investigadores Activos.

Subvención de Pasantías de investigación.

En foro realizado y publicado por la Asociación de Profesores de la Universidad de Oriente- Núcleo Anzoátegui. Octubre del 2007. Foro. GREMIUM, N°10, página 8; los profesores de la Universidad objeto del presente estudio, formularon y realizaron preguntas de suma importancia a la ciudadana Decana, entre las cuales se encuentran:

¿Cómo abordará la situación de los profesores que se encuentran contratados y en nóminas paralelas? A lo cual de la Decana contestó:

“Desde hace tres (3) años el Gobierno Nacional no ha proporcionado recursos para la reposición de los cargos del personal docente jubilado ni para atender la demanda de nuevo personal docente en la Universidad. Aunque se ha hecho gestiones para reponer estos cargos tomando los recursos de los códigos de los docentes o de sus sobrevivientes fallecidos, esto no resuelve el problema de la alta demanda. Invito al gremio a juntos exijamos la atención inmediata a este problema y a hacer presión ante las autoridades rectorales y el Gobierno. Por su parte, la Rectora Milena Bravo ha estado en esta lucha y existe la oferta de la tramitación de un crédito adicional ante la Asamblea Nacional para cubrir ese déficit; sin embargo, de no concretarse debemos exigir y ejercer presión. La OPSU también tiene una propuesta de un Sistema Único para el Ingreso de Personal

Docente, Administrativo y Obrero a la Universidad”. (Mitchell Patricia, año 2007, pág: 8)

¿Es necesario regularizar la situación de los profesores que se encuentran trabajando más horas de las establecidas en su contrato y no tienen los beneficios de caja de ahorro y HCM, que se hará al respecto y cuándo se publicará la cartelera de concursos? La respuesta dada por la Decana fue:

“La solicitud de dedicación es emanada por la Unidad Académica, de acuerdo a la necesidad de personal docente. La reposición de los cargos se fundamenta en esta necesidad, al igual que el Concurso de Credenciales. Para resolver esta situación se giraron instrucciones a los jefes de Departamentos para que determinen, al inicio del semestre, los requerimientos de personal docente. Ahora bien, es una cuestión de justicia dar prioridad a aquellos profesores que tienen mayor antigüedad. En cuanto a la cartelera de concursos ya está elaborada y aprobada por el Consejo de Núcleo. Al iniciar el nuevo semestre la revisaremos para elevarla al Consejo Universitario antes de concluir este año 2007. Debemos trabajar coordinadamente y no estar contratando personal por vía de excepción. Los jefes de Departamento deben entregar la programación académica terminando el semestre para que podamos trabajar en forma planificada, estimar el personal necesario con suficiente tiempo y tener la cartelera de concursos ajustada a los requisitos”. (Mitchell Patricia, año 2007, pág: 8).

De acuerdo a estas declaraciones emitidas por la ciudadana Decana, se puede entender y evidenciar que la Universidad de Oriente no viene cumpliendo a cabalidad con las políticas trazadas en cuanto a la reposición de cargos docentes

de acuerdo a la necesidad de los mismos, sino que por vía excepcional se vienen contratando y re-contratando a los docentes por lapsos mayores a los legalmente establecidos, igualmente se evidencia que lo hacen a través de nóminas paralelas debido a que los recursos para llenar o cubrir esas necesidades no les están siendo otorgados de manera oportuna, por lo cual se ven obligados a solicitar y tramitar ante la Asamblea Nacional, créditos adicionales a los fines de poder cubrir los déficits a los cuales deben enfrentarse, siendo esta la causal principal para que la Universidad no pueda cumplir con las políticas que tiene establecidas. Teniendo como consecuencia el no cumplimiento oportuno de las políticas de concurso por oposición a los fines de que los docentes contratados que ya tienen una antigüedad importante dentro de la Universidad puedan aspirar a formar parte del cuerpo de docentes ordinarios y personal de investigación de la Universidad y así pues, comenzar a gozar y disfrutar de los beneficios y facilidades que tiene estipulada la misma para su desarrollo intelectual y profesional como entes susceptibles de derecho que son.

Asimismo tal falta o déficit de los recursos obliga a la Universidad a incumplir con sus docentes contratados con respecto de las políticas de jornadas de trabajo que tienen establecidos, imponiéndoles por el contrario el cumplimiento de sus labores en jornadas excedidas de las convenidas en sus contratos individuales, todo ello para que la Universidad pueda honrar los compromisos de impartir la enseñanza y educación al alumnado.

Por otra parte, tampoco se está cumpliendo con la política establecida por la Universidad de auspiciar a sus docentes los estudios de postgrados a través del sistema de Becas que tiene estipulado para los mismos en el Reglamento de la Comisión de Formación de Recursos Humanos. Pudiendo considerarse dichas becas el instrumento fundamental para el crecimiento del talento humano como proyectos de aporte. Ante esta situación se planteó no subsidiar responsabilidades

que corresponden a la Universidad en cuanto a la formación del docente; sino pedir a las autoridades, presentar los proyectos de inversión en talento humano (postgrados). (Octubre del 2007. Formación docente es responsabilidad de UDO. GREMIUM, N°10, página 11).

Las políticas públicas en materia de educación a nivel mundial se encuentran siendo auspiciadas e implementadas en la actualidad, por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), asimismo a nivel de Latinoamérica y el Caribe el órgano que cumple tal función es el Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe. En Venezuela, los órganos que cumplen esas funciones son: El Consejo Nacional de Universidades (CNU), el Consejo Universitario de cada Institución.

CAPÍTULO III

MARCO LEGAL

3.1 Consideraciones generales

Como preámbulo al presente capítulo se hace necesario expresar la presencia en el mundo de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la cual tiene establecida la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobados y proclamados por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, con el espíritu de proteger los derechos humanos contra la tiranía y la opresión, el reconocimiento de la dignidad esencial y de los derechos iguales de todos los seres humanos como base de la libertad, la justicia y la paz, promoviendo el desarrollo de las relaciones amistosas entre las naciones, y la reafirmación de las Naciones en dicha Carta de su fe en los derechos fundamentales del hombre.

En sus artículos 1 y 2 dispone que: “**Artículo 1:** *Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.* **Artículo 2:** *1). Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. 2). Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente,*

como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.”

Además, en su Artículo 23 numeral 1 dispone que: *“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.”* Asimismo en el primer párrafo del Artículo 26 se establece que: *“Toda persona tiene derecho a la educación. La Educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.”*

Venezuela como país miembro de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), se ha plegado y acogido a estas Declaraciones Universales de los Derechos Humanos, más aun ha constitucionalizado varias de ellas, entre las cuales figuran las anteriormente mencionadas; por lo tanto en el conjunto de leyes que enmarcan la Legislación Venezolana, tenemos desde lo que estipula la Constitución hasta las Leyes específicas que rigen lo atinente a la educación y al ejercicio de la docencia Universitaria, tales garantías de Derechos Universales incorporadas y ratificadas.

Primeramente; como ya se ha dicho, está la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de la cual parten todas las demás, iniciando con la Ley de Universidades que es la norma que rige todo lo concerniente para el sector Universitario y la docencia en éste; asimismo en virtud de la autonomía que tienen consagradas las Universidades, de acuerdo a lo establecido en dicha Ley, tenemos los diversos Reglamentos y Resoluciones que éstas en uso de tales facultades conferidas han venido dictando, igualmente tenemos las Convenciones Colectivas,

Actas Convenios o Acuerdos Colectivos que las mismas suscriban con los gremios que la componen.

Finalmente, en cuanto a los vacíos legales que en dichas normas existen, debe entonces revisarse las leyes que de manera supletoria pasan a regular la materia en cuanto a aquello que la norma regente no había previsto, razón por la cual se incorpora al presente estudio el análisis de la Ley Orgánica del Trabajo, que aún y cuando se trata de una Ley de carácter Orgánico y de mayor relevancia de acuerdo a la estructura de la pirámide de Kelsen; en el presente caso ha sido tomada en su aplicación de manera supletoria, debido a que en ella misma se establece como excepción que deberán ser tomadas en cuenta primordialmente las Convenciones, Convenios Colectivos o Laudos arbitrales en el caso de que existieren, tal y como es el caso de la Universidad de Oriente.

3.3.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (Gaceta Oficial Nro. 5.453 Extraordinario, de fecha 24/03/2000)

Norma madre y fuente principal a partir de la cual parten las diferentes Leyes y normas creadas tanto por el Ejecutivo Nacional, como por las Universidades, en cuanto a lo que es la Educación Universitaria, de las condiciones que debe reunir el docente para formar parte de un cuerpo Universitario, así como de la relación laboral bajo la figura de dependencia que se crea entre el docente y la Universidad.

Nos expresa en su Título III, referido a los Derechos Humanos y Garantías de los Deberes, Capítulo VI, que versa sobre los Derechos Culturales y de Educativos, en el Artículo 102 que: *“La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria.”* Así como que

todas las personas tienen derecho a la educación y que esta será integral, de calidad permanente, obligatoria y gratuita hasta el nivel de pregrado universitario y que la misma estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica, por lo cual establece en su Artículo 104 que, el Estado promoverá la actualización permanente del docente garantizándole la estabilidad en el ejercicio de su carrera docente, bien sea pública o privada, igualmente marcando la pauta de que a través de una Ley creada se regulará específicamente las condiciones y reglas para el ingreso de los mismos a formar parte del cuerpo docente de las Universidades, sus promociones y ascensos así como sus permanencias en el sistema educativo, los cuales deberán responder a “...*criterios de evacuación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica.*”

Igualmente en el mismo Título III, en su Capítulo V, se establece todo lo concerniente a los Derechos Sociales y de las Familias; y dado que al momento de un profesional cumplir con los requisitos establecidos y pasar a formar parte del cuerpo docente de una Universidad, se crea un vínculo o relación laboral entre ambos, bajo la figura de dependencia; en sus Artículos 87 y 89 la Carta magna garantiza ese derecho que tiene toda persona al trabajo, el cual es un hecho social que gozará de la protección del Estado, al mismo tiempo que es un deber, garantizando así el pleno ejercicio de este derecho, pues de acuerdo al prenombrado Artículo 87, entre sus fines está el de fomentar el empleo, y para ello da cabida a una Ley que norma todo lo concerniente al Trabajo, garantizando además que dicha Ley “...*dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras....*”; estableciendo una serie de principios para alcanzar dicho objetivo, entre los cuales tenemos que, ninguna ley podrá establecer disposiciones que vaya en detrimento de los beneficios laborales que tienen los trabajadores, puesto que estos derechos son irrenunciables, dejando sin efecto los convenios o acuerdos que se suscriban entre

patronos y trabajadores que conlleven a su renuncia o detrimento; asimismo en caso de que hubiesen dudas en la aplicación de los beneficios, se aplicará íntegramente la que resulte más favorable al trabajador, por lo cual las normas o medidas que tome un patrono que contradigan lo preceptuado en la Constitución son nulas quedando sin efecto alguno.

3.3.2 Ley de Universidades. Gaceta Oficial No. 1429, Extraordinario, del 8 de septiembre de 1970

En la presente Ley se establece en el Título I, contentivo de las disposiciones fundamentales, primer Artículo que las Universidades son comunidades de intereses espirituales, y las personas que en ella se reúnen tienen la tarea de la búsqueda de la verdad y afianzamiento de los valores más importantes del hombre, de acuerdo a su 9º Artículo las mismas son autónomas, y por lo tanto tienen “...*Autonomía organizativa, en virtud de la cual podrán dictar sus normas internas;...*”

Igualmente de acuerdo al Título II, Del Consejo Nacional de Universidades, Artículo N° 18, existe un Consejo Nacional de Universidades, el cual entre otras facultades debe asegurar el cumplimiento de dicha Ley por parte de las Universidades y de conformidad a lo establecido en el Artículo N° 20, tiene facultado entre otras cosas la determinación periódica de las metas a alcanzar en la formación de recursos humanos, así como velar por el cumplimiento, en cada una de las Universidades, de las disposiciones de dicha Ley y de cualquier norma y resolución que dictamine, en el ejercicio de las atribuciones legales que tiene conferidas.

Asimismo en su Título III: De las Universidades Nacionales, en el Capítulo I que contempla la Organización de las Universidades y sección primera, relativa al Consejo Universitario, expresa en su Artículo N° 24 la existencia de los Consejos Universitarios, los cuales de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 26, tienen entre otras las atribuciones de dictar, conforme a las pautas señaladas por el Consejo Nacional de Universidades, los escalafones para los ascensos de los miembros del personal universitario y dictar los Reglamentos Internos correspondientes conforme a esta Ley. Igualmente, en el Artículo N° 84 nos establece que los miembros del personal docente y de investigación de las Universidades serán nombrados por los Rectores de cada una de estas, luego de la propuesta realizada por el Consejo de la Facultad correspondiente, y con la anuencia respectiva del Consejo Universitario. Asimismo atendiendo lo dispuesto en el párrafo único del Artículo N° 86, los Consejos Universitarios pueden en casos que estimaren convenientes, establecer concursos para la provisión de cargos docentes, del cual su régimen será fijado por el respectivo Reglamento.

Dentro del mismo título y capítulo, sección X, referida al Personal Docente y de Investigación, estipula:

En su Artículo N° 85, que para un profesional optar o aspirar a ser miembro del personal docente y de investigación de una Universidad, deberá además de poseer las condiciones morales y cívicas, haber culminado sus estudios universitarios con distinción o bien sea haber realizado trabajos importantes sobre la materia a la cual aspire a enseñar; también deberá llenar o cumplir con todos los requisitos estipulados en esta Ley de Universidades y los respectivos reglamentos. Dichos miembros del personal docente y de investigación según lo dispuesto por el Artículo N° 86, se encuentran clasificados en miembros Ordinarios, Especiales, Honorarios y Jubilados; y de los cuales sus miembros Ordinarios se sub-clasifican en Instructores, Profesores asistentes, agregados, asociados y titulares, tal y como

lo dispone el Artículo 87. Igualmente de acuerdo al Artículo N° 88 los miembros Especiales se sub-clasifican en Auxiliares docentes y de investigación; Investigadores y docentes libres y Profesores contratados. Por lo cual, podemos entonces ver que la Universidad tiene la posibilidad de contratar docentes en el caso de así requerirlo para determinadas cátedras o trabajos, y por ende las condiciones que deberán reunir y los requisitos de sus contratos quedarán sujetos a lo que disponga el respectivo Reglamento, tal y como lo dispone el Artículo N° 100 de esta Ley.

En cuanto a los ascensos, esta ley estipula en su Artículo N° 89, que los docentes ordinarios y de investigación se ubicarán y ascenderán en el escalafón de acuerdo con sus credenciales o méritos científicos así como por sus años de servicio, debiendo además, presentar a la consideración de un jurado designado para tal fin, un trabajo original como credencial de mérito. Dicho régimen de ubicación y ascenso será establecido en el correspondiente Reglamento. En los casos de que el docente ordinario considere que su ubicación y ascenso ha sido incorrecta, entonces éste tiene el derecho y podrá solicitar ante el Consejo Universitario que se reconsidere su clasificación en el escalafón correspondiente, esto de acuerdo al Artículo N° 90. Establece además esta Ley en los Artículos Nros. 107 y 108, que los escalafones para los docentes y miembros de investigación es uniforme para todas las Universidades y que los mismos no se interrumpen con el traslado del docente de una Universidad a otra. En los casos de que un docente ordinario, se separe de su cargo temporalmente para especializarse, realizar misiones de intercambio o realizar actividades con fines académicos y científicos en beneficio de su desarrollo intelectual y profesional, así como en beneficio de la misma Universidad, entonces ese tiempo le será computado para los efectos del escalafón aspirado.

3.3.3 Reglamento de la Universidad de Oriente. Gaceta Oficial publicada el 13 de julio de 1.973 N° 1.887 Extraordinario

El presente reglamento en sus Disposiciones Generales, específicamente en el Artículo 1° establece que la Universidad de Oriente es un instituto de Educación Superior, especialmente dedicado al desarrollo de estudios y profesiones técnicas. Teniendo entre sus finalidades: promover y realizar la investigación científica, formar los equipos profesionales y técnicos necesarios para el desarrollo de Venezuela, entre otros.

Posteriormente, en su Artículo N° 4 se refleja todo lo concerniente a la autonomía de la cual dispone la Universidad. Autonomía está que le permite a los directivos de la Universidad establecer las normas por las cuales se regirá. También le permite la planificación de los programas de investigación necesarios para el cumplimiento de sus fines. En igual forma refleja la autonomía que tiene la Universidad para escoger (mediante votación) a sus autoridades, al mismo tiempo que tiene potestad para administrar su capital.

Dicho reglamento además, establece en el Capítulo III, referido al Personal Docente y de Investigación, que:

La enseñanza, investigación, así como la orientación ética y social que la Universidad debe proporcionar a sus estudiantes son responsabilidad del Personal Docente y de Investigación; así como lo establece en su Artículo N° 49. Aquí mismo establece también los requisitos que debe tener dicho personal. Posteriormente se observa la clasificación del personal docente, establecidos por orden de importancia; en el Artículo N° 50. En este mismo orden de ideas se refleja en el artículo 51 los requisitos que deben tener los miembros del personal

docente ordinario, los cuales son de acuerdo a como se encuentran establecidos en la Ley de Universidades.

En los Artículos Nros. 54 y 56 queda reflejada la posibilidad que tiene la Universidad para la contratación de personal docente y los diferentes lapsos en los cuales puede el mismo impartir sus conocimientos a los estudiantes. Así como también expresa que las remuneraciones pertinentes estarán establecidas en el reglamento respectivo. En su Artículo 57 establece el tiempo que debe cumplir el docente ejerciendo su profesión como tal para que pueda ser jubilado, acogiéndose a lo que tiene dispuesto la Ley de Universidades.

Finalmente, en su Artículo N° 60, dispone que la Universidad tiene el deber de brindar protección a sus docentes y miembros de investigación, por lo cual dentro de las posibilidades que ésta tenga procurará su máximo bienestar y mejoramiento.

3.3.4 Reglamento del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Oriente. Gaceta 070 Extraordinario. Año 1.992

Dispone este reglamento en su Capítulo I, contentivo de todo lo concerniente a los miembros del personal docente y de Investigación:

En sus Artículos Nros. 2 y 3 lo mismo que se encuentra contenido en el Artículo N° 49 del Reglamento de la Universidad de Oriente, anteriormente analizado.

En su Artículo N° 5 nos establece que el Ingreso del personal docente ordinario se podrá hacer solamente para los cargos que revistan por su naturaleza el carácter de permanente, el cual deberá ser declarado por el Consejo Universitario y provisto mediante concurso por oposición. Igualmente en su Artículo N° 30 se establece que los ascensos y escalafones se harán de acuerdo a tal y como está dispuesto en la Ley de Universidades.

Igualmente en el Artículo N° 53 se ratifica lo establecido por la Ley de Universidades, la cual dispone que los contratos de trabajo para los docentes en ningún caso deberán suscribirse por lapsos mayores a un (1) año y no tendrán tacita reconducción ni prórroga automática y estos tendrán derecho a lo que se encuentra establecido en su respectivo contrato individual, tal y como lo indica el Artículo N° 57. Sus remuneraciones serán fijadas en sus respectivos contratos individuales y salvo casos debidamente autorizados por el Consejo Universitario, no podrá ser mayor a la que está fijada para los docentes ordinarios, esto de acuerdo a lo pautado por los Artículos N° 54 y párrafo único del Artículo N° 65.

En los Artículos N° 29 al 39 del presente Reglamento aparecen estipuladas todas las reglas concernientes a las ubicaciones y ascensos de los miembros ordinarios del personal docente y de investigación, en los Artículos N° 83 y siguientes se establecen las Licencias y permisos para los docentes ordinarios y especiales de la Universidad, así como en los Artículos 94 y siguientes se encuentran establecidas las Jubilaciones y Pensiones, y finalmente a partir del Artículo N° 123 al 140 todo lo referido al año sabático, los cuales son la serie de beneficios que tiene exclusivamente contemplados la Universidad para los docentes ordinarios y de los cuales no tienen derecho a disfrute los docentes que se encuentren bajo la figura de contratados, e igualmente la Universidad estipula facilidades de Becas para mejoramiento profesional del docente a los fines de sus

ascensos, las cuales también son otorgadas de manera exclusiva a los docentes ordinarios y de investigación , por lo cual quedan entonces excluidos de tal facilidad los docentes contratados.

3.3.5 Reglamento de la Comisión de Formación de Recursos Humanos. Dictado por el Consejo Universitario el 16 de noviembre de 1.990

En el presente reglamento se regula y establece todo lo concerniente al beneficio de Becas que le otorga la Universidad de Oriente a su cuerpo de docentes ordinarios y personal de investigación, las cuales de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo N° 6 de dicho reglamento son de tres tipos: Las Becas sueldo, con el objeto de que el docente realice estudios o trabajos de investigación con la finalidad de que el mismo obtenga títulos de post-gradados; Las Becas matrículas, para realizar estudios que tienen por objeto la obtención de títulos de post-gradados para los mismos y; Las Becas de entrenamiento, perfeccionamiento o actualización, para que realicen estudios especiales con el objeto de su mejoramiento como docentes e investigadores en la Universidad, pero no con fines de obtención de títulos de post-gradados.

A lo largo de este Reglamento en sus diversos capítulos se explana todo lo concerniente a la aplicación y disfrute de los tres tipos o modalidades de becas, las cuales son facilidades de mejoramiento intelectual y profesional a los cuales tiene derecho los docentes ordinarios e investigadores de la Universidad.

3.3.6 Reglamento para Concursos por Oposición. Dictado por la Universidad de Oriente el 26 de noviembre de 1991

En el presente reglamento constante de cincuenta y dos (52) Artículos se explican todas las condiciones y reglas de juego que tiene establecidas la Universidad para que los profesionales aspirantes a formar parte del cuerpo docente de la misma puedan acceder a los concursos por oposición.

3.3.7 Reglamento Especial para la Contratación de Personal Docente y de Investigación. Dictado por la Universidad de Oriente en fecha 18 de abril de 1.991

En el presente reglamento constante de once (11) Artículos la Universidad estableció las condiciones y regulaciones específicas a los fines de la contratación del personal docente y de investigación, al cual deberá acatarse todo aquel que aspire a ser contratado por la misma como docente, dicha Contratación se realiza a través de un proceso denominado Licitación de Credenciales para Contratación, de acuerdo a este mismo Reglamento.

3.3.8 Acta Convenio suscrita entre la Universidad de Oriente y la Asociación de Profesores de la Universidad de Oriente (APUDO), en la ciudad de Cumana en el año 1989

En el presente Acta Convenio se acordó en su Cláusula N° 6 que todo lo concerniente al Ingreso del Personal Docente y de Investigación a la Universidad de Oriente, bajo la figura de contratos se regularía a través de la creación de una normativa de contratación de profesores, a los fines de establecer con claridad las

características particulares de cada tipo de contratación, en un plazo de seis meses siguientes a la suscripción de dicha Acta Convenio, para la cual posteriormente la Universidad dictó el Reglamento Especial para la Contratación de Personal Docente y de Investigación en el año 1991, mencionado y descrito en el párrafo anterior a este.

3.3.9 Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial N° 5.152 de fecha 19 de junio de 1997

Esta Ley de acuerdo a su Título I, Normas Fundamentales, Capítulo I. Disposiciones Generales, en el Artículo N° 1, establece que la misma es la que rige o regula tanto las situaciones como las relaciones jurídicas que se generan y derivan con ocasión de los vínculos laborales entre trabajadores y patronos. Establece que: “...*el trabajo es un hecho social...*” de acuerdo a lo dispuesto por la Constitución, y en tal virtud manifiesta en su segundo artículo que “...*El Estado protegerá y enaltecerá el trabajo, amparará la dignidad de la persona humana del trabajador y dictará normas para el mejor cumplimiento de su función como factor de desarrollo, bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad.*” Por lo cual y de acuerdo al tercer artículo de la misma, las normas y disposiciones en ella expresadas y que favorezcan al trabajador no serán objeto de renuncia bajo ningún concepto y por ende todo convenimiento o acuerdo suscrito por los patronos que menoscaben los derechos de los trabajadores, son nulos no surtiendo así efecto alguno.

Primero, como bien que sea, ya pudimos constatar que la Ley de Universidades no establece regulaciones en cuanto a la forma de suscribirse los contratos a tiempo determinado con el personal docente, así como también pudimos constatar que en los Reglamentos dictados por la Universidad de Oriente

ya estudiados y en el Acta Convenio suscrito, tampoco se estableció nada al respecto; y dado que a pesar de esta Ley del Trabajo, ser de mayor rango por ser la misma una Ley Orgánica, debemos tomar en cuenta que en su Artículo N° 66 nos estableció, la primacía que tiene la aplicación de las Convenciones Colectivas, Acuerdos Colectivos o Laudos Arbitrales si los hubiere, y en segundo lugar nos remitió al Contrato de Trabajo, para todo aquello atinente a la relación de Trabajo que se establezca, siempre y cuando estos instrumentos no colidan con aquella, por imperiosa necesidad debemos suscribirnos a lo dispuesto por la presente Ley Orgánica del Trabajo, en cuanto a lo referente al Contrato de Trabajo.

De acuerdo al Título II. De la Relación de Trabajo. Capítulo II. Del Contrato de Trabajo, tenemos las siguientes consideraciones:

En sus Artículos Nros. 68, 72, y 73, establece que, el contrato de trabajo obligará a las partes a cumplir con lo expresamente en él pactado, así como a las consecuencias que del mismo se deriven de acuerdo a la Ley, las costumbres y el uso, y la equidad que debe imperar. Asimismo el contrato de trabajo se puede celebrar de acuerdo a tres modalidades, que son por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para una obra o tarea determinada y específica. En los casos de tiempo indeterminado en el contrato de trabajo no aparece expresada la duración y plazo del mismo, ni la voluntad de ambas partes de vincularse sólo que para una obra o tarea determinada y específica.

Asimismo establece la presente Ley en su Artículo N° 74, que el contrato de trabajo suscrito por tiempo determinado se entiende finalizado con la expiración del plazo en éste convenido y el mismo no perderá su condición cuando se realice una prórroga más del mismo, pero en el caso de realizarse dos (2) o más prórrogas, el contrato perderá su condición de tiempo determinado y pasará a

considerarse suscrito por tiempo indeterminado, a excepción que existan fundadas razones especiales para justificar dichas prórrogas y excluyan la presunción de intención de darle continuidad a la relación de trabajo. Igualmente, las previsiones dispuestas en el presente artículo serán aplicables también en los casos en que, finalizado el contrato y habiendo cesado la prestación del servicio, se suscribiera uno nuevo entre las partes dentro del mes siguiente al vencimiento del anterior, a excepción de que se estableciera clara y expresamente la voluntad de ambas partes de poner fin a la relación de trabajo.

Por lo cual prevé igualmente esta Ley en su Artículo N° 76, que no podrá obligarse a los empleados contratados a tiempo determinado, a prestar servicio por un período que exceda a más de tres (3) años. Y para culminar, en el Artículo N° 77 de la presente Ley, se establece que el contrato de trabajo podrá suscribirse por tiempo determinado única y exclusivamente en caso de que así lo exija la naturaleza del servicio, que éste tenga por objeto sustituir provisional y lícitamente a un trabajador; y para la prestación de servicio de trabajadores venezolanos en el extranjero.

De todo lo explanado en el presente contexto legal, podemos entonces decir que el espíritu de la Legislación es que la educación superior sea de altísima calidad y por ende se requiere que los docentes cumplan con ese perfil de excelencia, de allí que se hace necesario su constante preparación y mejoramiento profesional.

Las universidades venezolanas y específicamente hablando del caso de la Universidad de Oriente (UDO) Núcleo Anzoátegui, cuenta con una serie de reglamentaciones que estipulan y prevén esa preparación y mejoramiento que conlleva al desarrollo intelectual y profesional de sus docentes, como lo son las

oportunidades de becas en sus distintas modalidades para estudios de post-gradados e investigaciones científicas, generándoles por consecuencias las oportunidades de ascensos que igualmente les tiene previstas, pero también prevé dos formas de ingreso de los profesionales al cuerpo de docentes de ésta, por contrato o por concursos de oposición, quedando en desventaja los que ingresan por contrato, puesto que para los mismos no se están previstos esos planes becarios y mucho menos de ascensos, por lo cual es muy importante que no se excedan los lapsos prescritos para la permanencia en la Universidad de los docentes bajo la figura de contratados.

Por lo cual, existe una serie de organismos que deben velar por el cumplimiento de estas leyes y reglamentaciones establecidas, como lo son: 1.- La Asociación de Profesores de la Universidad de Oriente (APUDO) delegación de Anzoátegui; 2.- El Consejo Nacional de Universidades (CNU); 3.- El Consejo Universitario de Universidad de Oriente; y en última instancia en los casos de existir un conflicto o dudas en cuanto a la aplicación de dichas Leyes y reglamentaciones, entonces deberá dirimirse por ante los Tribunales competentes.

CAPÍTULO IV

CONTEXTO CUANTITATIVO: ANÁLISIS ESTADÍSTICO

El presente trabajo es fundamentalmente un diagnóstico sobre las oportunidades de desarrollo tanto intelectual como profesional de los docentes de la Universidad de Oriente específicamente en el Núcleo de Anzoátegui, por lo cual se hizo necesario sondear la opinión de los mismos a través de la realización de encuestas directas, la cual fue aplicada a una muestra de 103 docentes distribuidos en las diferentes escuelas que conforman el mencionado núcleo de la Universidad, esto a los fines de la obtención de datos estadísticos que sirvieran de apoyo a lo que hasta ahora se ha venido sustentando tanto como en el aspecto de las políticas establecidas por dicha Universidad como en el de las fundamentaciones legales por las cuales se rige la misma.

Por tanto, debe considerarse una serie de términos y definiciones utilizados por los estudiosos de la estadística para la mayor comprensión del presente capítulo, entre las cuales las más resaltantes se explican a continuación.

4.1 La estadística. Consideraciones y términos

La estadística estudia los métodos científicos para recoger, organizar, resumir y analizar datos, así como para sacar conclusiones válidas y tomar decisiones razonables basadas en tal análisis. Murria, (1991).

4.4.1 Población

La población, también llamada universo o colectivo es el conjunto de elementos de referencia sobre el que se realizan las observaciones. En el presente caso la población está compuesta por los docentes del Núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente, objeto del presente análisis.

4.4.2 Muestra

Muestra se refiere a una parte de la población a estudiar que sirve para representarla. Murria, (ob. Cit).

4.4.3 Muestreo

El muestreo consiste en una técnica que sirve para obtener una o más muestras de población.

4.4.4 Variable

La variable es la característica, propiedad o atributo que se predica de la unidad de análisis. Por ejemplo puede ser la edad para una persona, el grado de cohesión para una familia, el nivel de aprendizaje alcanzado para un animal, el peso específico para una sustancia química, el nivel de 'salud' para una dentadura, y el tamaño para una mesa. Las variables se clasifican en:

4.4.4.1 Variables categóricas

Las variables categóricas son aquellas cuyos valores son del tipo categórico, es decir, que indican categorías o son etiquetas alfanuméricas o nombres.

4.4.4.2 Variables continuas

Las variables continuas que pueden tomar los infinitos valores de un intervalo. En muchas ocasiones la diferencia es más teórica que práctica, ya que los aparatos de medida dificultan que puedan existir todos los valores del intervalo. Ejemplos, peso, estatura, distancias, etc.

Para la elaboración de éste trabajo de investigación se dio una observación directa de la población ya que se percibió directamente los casos o individuos en los cuales se produce el fenómeno, entrando en contacto con ellos.

4.4.5 De las Variables en la investigación

En cuanto a lo comprendido en la presente investigación, se puede decir que las variables manejadas fueron:

4.4.5.1 Evaluación en la Institución

La evaluación del docente universitario está teñida de posiciones profesionales, políticas y gremiales, que coliden en cuanto a intereses y no han logrado

conciliarse para impulsar un proceso de evaluación que responda al mejoramiento y desarrollo de las funciones de la universidad.

La evaluación del docente en la universidad es un reto para los profesores porque compartimos la definición de Moliner (1998), que asigna al término “reto” la acepción de “empresa difícil de ejecutar”, pero que brinda una ocasión para superarse o demostrar la propia valía de la persona o grupo que lo asume.

Por otra parte la evaluación del docente es un desafío para la institución porque según Moliner, (1998) implica mantenerse firme en la acción hasta lograr su cometido, es actuar sin eludir la responsabilidad, dar la cara y buscar alternativas para superar dificultades y lograr los propósitos.

4.4.5.2 Cargo según estudio o capacidad

Esta variable se refiere a si el personal docente está conforme con el cargo que ocupan en la Universidad, basándose en su capacidad y desarrollo profesional e intelectual.

La información explanada en este Capítulo fue recolectada por las autoras del presente trabajo en las diversas escuelas que conforman la Universidad de Oriente, Núcleo de Anzoátegui; entre ellas: Cursos Básicos (Ciencias), Escuela de Ciencias Administrativas (tanto Contaduría como Administración), Medicina (Cs. Fisiológicas), Ingeniería Mecánica y Tecnología en fabricación Mecánica; a través de la aplicación de las encuestas directas a los docentes de las mismas, la cual fue aportada por la Profesora Daysi Rodríguez para su aplicación directa en la población estudiada. Asimismo parte de la información también fue obtenida

directamente en la Asociación de Profesores de la Universidad de Oriente, Núcleo Anzoátegui; a través de entrevista personal a su Presidente actual Profesor Atilio Martínez, quien amablemente accedió a la misma.

Luego de aplicación de tales encuestas a los docentes fueron obtenidos los datos o resultados que en los siguientes cuadros se exponen:

Cuadro 1: Cargo adecuado a su capacidad según Antigüedad

| | | Cargo adecuado a su capacidad | | | |
|--------------|------------|-------------------------------|----------------|------------------------------|-------------------|
| | | % Sí | % No | % No respondió | % Total |
| Antigüedad | 1- 10 años | 46 | 7 | 5 | 58 |
| | 11-25 años | 25 | 17 | 0 | 42 |
| Total | | 71 | 24 | 5 | 100 |

Fuente: Datos recolectados por Galindo y Lucero (2009)

En este cuadro se observa que de los docentes con antigüedad comprendida entre 1-10 años, existe un 7% que expresan que su cargo no está acorde con su capacidad; en tanto que el 46% afirman que su cargo es acorde. En el rango de los docentes con antigüedad comprendida entre 11-25 años; el 25% considera que su cargo está acorde a su capacidad y el 17% opina que no. Asimismo se aprecia que el 5% se abstuvo de responder.

Tales cifras demuestran que; en los docentes que tienen de 1 a 10 años dentro de la Universidad, en su mayoría, considera que sus cargos están acordes con su nivel de preparación o capacidad, lo cual resulta positivo, ya que cuando

un trabajador se encuentra dentro de sus primeros diez años de servicio se considera que está en la etapa más productiva.

Los docentes con mayor antigüedad dentro del recinto Universitario reconocen en su mayoría que si están ocupando cargos acordes a su capacidad.

Comparando tal situación con la presentada en la Universidad del Zulia, donde de acuerdo a estudio realizado por Méndez, (2000) Motivación y necesidades según modelo de Maslow, resultó que los docentes en su mayoría opinaron que se sentían medianamente realizados, una parte casi igual pero minoritaria opinó que si se sentían realizados profesionalmente y una menor parte manifestó que ni mucho ni poco; frente a esto la Universidad de Oriente Núcleo Anzoátegui se encuentra en ventaja, puesto que podemos ver que la mayoría de su personal docente en etapa productiva al igual que los de mayor antigüedad, consideraron o reconocieron que se encuentran ocupando cargos acordes a su capacidad, lo cual es un indicador de la realización profesional que evalúa el individuo como trabajador.

Cuadro 2: Evaluaciones según Antigüedad

| | | Evaluaciones | | | |
|--------------|------------|----------------|----------------|------------------------------|-------------------|
| | | % Sí | % No | % No respondió | % Total |
| Antigüedad | 1- 10 años | 8 | 44 | 5 | 57 |
| | 11-25 años | 8 | 35 | 0 | 43 |
| Total | | 16 | 79 | 5 | 100 |

Fuente: Datos recolectados por Galindo y Lucero (2009)

Aquí, en la clasificación de 1-10 años de antigüedad: el 44% de los docentes respondieron que la Universidad no realiza evaluaciones dirigidas al crecimiento individual dentro de la misma, mientras que el 8% de los mismos consideran que si se les realizan las evaluaciones; en cuanto a los docentes con antigüedad comprendida entre 11-25 años el 35% expresó que no se les realizan tales evaluaciones y sólo el 8% opinaron que la Universidad si realiza las evaluaciones impulsadoras al crecimiento.

Tomando en cuenta que en ambos casos o renglones de Antigüedad, la mayoría opina que no se realizan las evaluaciones de desempeño, a diferencia de lo que se presenta actualmente en las Universidades públicas de México, pone a la Universidad de Oriente Núcleo Anzoátegui en franca desventaja, con respecto a los docentes de las Universidades de México, ya que de acuerdo a estudio realizado por Rueda, (2008) Evaluación de desempeño del docente en las Universidades Públicas de México, se demostró que los docentes están siendo evaluados con mayor frecuencia desde hace aproximadamente dos décadas, tanto como por parte de las Universidades donde desempeñan sus labores docentes como por parte de los organismos tales como la Comisión Nacional de Evaluación de la Educación Superior y los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior y el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior, entre otros, relacionados al Programa de Estímulos al Personal Académico y Programa de Estímulo de desempeño al Docente, que en la actualidad y desde hace ya un tiempo vienen desarrollando.

Cuadro 3: Cargo adecuado a su capacidad según Años de estudio

| | | Cargo adecuado a su capacidad | | |
|-----------------|---------------------|-------------------------------|----|-----|
| | | % | % | % |
| Años de estudio | Grado Universitario | 7 | 1 | 8 |
| | Postgrado | 69 | 23 | 92 |
| Total | | 76 | 24 | 100 |

Fuente: Datos recolectados por Galindo y Lucero (2009)

En este cuadro puede apreciarse que el 1% de docentes con grado universitario expresó que su cargo no está de acuerdo con su capacidad, al igual que el 23% con nivel de postgrado opinan lo mismo. En tanto que el 7% con grado universitario y el 69% de postgrado afirman que sus cargos están acordes con su capacidad y preparación.

Dado lo anterior, se puede observar que en ambos renglones la mayoría de los docentes opinan que la Universidad les ha otorgado cargos que se corresponden a sus niveles intelectuales y profesionales.

Ahora bien, haciendo una comparación con respecto al Sistema Universitario Argentino, donde no existía la exigencia del Doctorado para ejercer la docencia universitaria, salvo en las carreras consideradas “ciencias duras”, el Ministerio de Educación fomentó la creación de una base que les permitiera difundir tal exigencia a mediano plazo, para lo cual a través del Fondo para el Mejoramiento de la Calidad Universitaria (FOMEC) se planteó calificar la oferta y apoyarla por medio del otorgamiento de becas a jóvenes profesores y auxiliares de docencia e investigación, a los fines de que completaran su formación académica cursando maestrías y doctorados, con miras a evaluar y acreditar la calidad. Para el año 1995 acreditaron aproximadamente al 60% de los docentes que acudieron al llamado hecho por la Comisión de Acreditación de Postgrados,

igualmente luego de haberlos acreditado les realizaron evaluaciones y los categorizaron en tres clasificaciones, permitiendo así que los docentes ocuparan cargos acordes a su capacidad; además de otorgarles remuneraciones adicionales de acuerdo a tales categorizaciones, avanzando así en la discriminación de calidades con el reconocimiento y premiación de la excelencia. Marquis (1997) El Rol del Estado frente a la Evaluación de la Calidad Universitaria: El Caso Argentino.

Tabla 4: Evaluaciones según Años de estudio

| | | Evaluaciones | | |
|-----------------|---------------------|--------------|----|-------|
| | | % | % | % |
| | | Si | No | Total |
| Años de estudio | Grado Universitario | 0 | 8 | 8 |
| | Postgrado | 17 | 75 | 92 |
| Total | | 17 | 83 | 100 |

Fuente: Datos recolectados por Galindo y Lucero (2009)

Aquí se puede ver que la totalidad de los docentes con grado universitario encuestados y que representan el 8% de la población estudiada, conjuntamente con el 75% de postgrado, coinciden en que la Universidad no realiza las evaluaciones de desempeño. Y por otro lado, sólo un 17% con postgrado expresan que la Universidad si realiza las evaluaciones.

Por tanto no es mera coincidencia que para ambas categorías casi la totalidad se considera que no está siendo debidamente evaluado.

De acuerdo a ponencias expuestas por los conferencistas Marcellán y Muñoz (2004) en el marco de las III Jornadas Nacionales de Profesores de Universidad, realizada en la Universidad de Vigo, Galicia el 9 y 10 de septiembre

de 2004. Evidencian a todas luces que en las Universidades de España realizan constantemente evaluaciones a sus docentes a través de encuestas aplicadas al alumnado; por cuanto hicieron recomendaciones sobre los criterios que deben aplicarse para las mismas, definición de indicadores concretos de evaluación docente, utilización de éstos como elementos de referencia para otorgar las premiaciones y reconocimiento a los docentes y por último para proceder a las acreditaciones de los mismos, lo cual coloca a la Universidad de Oriente Núcleo Anzoátegui por debajo de ese logro alcanzado en dichas Universidades, puesto que resulta evidente que ya para el año 2004 en aquellas Universidades Españolas, aplicaban las evaluaciones a los docentes y para ese momento sólo se estaban haciendo consideraciones en aspectos pertinentes a las mismas.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

A lo largo del presente trabajo de investigación se ha podido observar; por un lado, como se tiene estipulado debe ser el desarrollo intelectual y profesional del docente en la Educación Superior en Venezuela; y por otro lado, como efectivamente ha sido el mismo dentro de la Universidad de Oriente Núcleo Anzoátegui.

Luego de analizar las distintas Leyes y Reglamentos que rigen a la Universidad de Oriente Núcleo Anzoátegui, se pudo constatar que no se está cumpliendo cabalmente con lo estipulado en las mismas, igualmente no se le está dando cumplimiento a las políticas implementadas por la Universidad a favor del desarrollo profesional e intelectual de sus docentes, al incumplirse con las normas de permanencia en la Universidad bajo la figura de contratado, vulnerando así lo preceptuado en las Leyes, situación ésta que viene sucediendo recurrentemente desde hace varios años; y que de no tomarse los correctivos pertinentes y buenas decisiones al respecto seguirá sucediendo igual.

Muchos docentes que laboran dentro de la Universidad no se sienten totalmente conformes con lo que se les está dando para su desarrollo intelectual y profesional, en virtud de que la misma debido a factores de diversas índoles, tales

como la insuficiencia de los recursos que les son asignados por el Ejecutivo Nacional entre otros, ha dejado de otorgarles parte de los beneficios y facilidades para su desarrollo pleno e integral como profesionales. Existen aquellos que expresan su desacuerdo e inconformidad debido a la falta de motivación e incentivos que les deberían efectivamente otorgar, para así poder continuar brindando la excelencia deseada por la Universidad de Oriente.

Luego de que el docente se incorpora a la Universidad, comienza el proceso de la transferencia de los conocimientos adquiridos en su formación inicial y el impulso de sus propios estilos. Para esto se requiere de la formación permanente, la cual se considera constituida por la capacitación y la actualización, en y para su acción educativa, con lo cual el docente estará orientado hacia el perfeccionamiento profesional; es decir, alcanzaría progresos significativos para beneficio de un colectivo y para su misma persona. En este orden de ideas, si bien es cierto que el docente es el protagonista y responsable de su desarrollo profesional, él solo no puede construirlo; requiere de ofertas de formación de calidad, de condiciones laborales favorables y estimulantes para tal efecto.

Asimismo, tomando en cuenta que el tiempo que dure el docente bajo la figura de contratado, no tiene acceso a los beneficios estipulados por la Universidad para los docentes ordinarios, como lo son: Planes de Becas, Años sabáticos, ascensos, entre otros, los coloca en franca desventaja con respecto a los docentes Ordinarios, lo cual genera descontento e inconformidad, factores éstos que inciden negativamente en la conducta y rendimiento de los mismos.

5.2 Recomendaciones

5.2.1 A las autoridades de la UDO Núcleo Anzoátegui:

- Atender con puntualidad las políticas establecidas por la Universidad en la aplicación de los concursos por oposición.
- Hacer extensiva la oportunidad de acceso a las becas establecidas por la Universidad a los docentes contratados.
- Promover la frecuencia de evaluación de los docentes.
- Evitar el incumplimiento de los términos de los contratos de los docentes.

5.2.2 Al personal docente:

- Documentarse sobre el Convenio Colectivo que le ofrece la Universidad.
- Solicitar el cumplimiento de las cláusulas y beneficios propios de las Leyes, Reglamentos y Acta Convenio suscrita.

5.2.3 Al organismo competente Consejo Nacional de Universidades (CNU):

- La verificación de la suficiencia de los recursos que están siendo asignados a la Universidad.

- Supervisar y controlar el cumplimiento de las normativas establecidas dentro de la Universidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acta Convenio suscrita entre la Universidad de Oriente y la Asociación de Profesores de la Universidad de Oriente (APUDO). 1989.

Asociación de Profesores de la Universidad de Oriente- Núcleo Anzoátegui. (Diciembre de 2006). **Retos Estratégicos para la Transformación Universitaria**. GREMIUM, N° 8

Asociación de Profesores de la Universidad de Oriente- Núcleo Anzoátegui. (Noviembre de 2008). **Gestión rectoral afianzada en el docente universitario**. GREMIUM, N° 12.

Asociación de Profesores de la Universidad de Oriente- Núcleo Anzoátegui. (Octubre del 2007). **Foro con la Decana Patricia Mitchell**. GREMIUM, N° 10.

Asociación de Profesores de la Universidad de Oriente- Núcleo Anzoátegui. (Octubre del 2007). **Formación docente es responsabilidad de UDO**. GREMIUM, N° 10.

Camperos, M. (2005). **La Evaluación del Docente ¿Es un reto o un desafío?** Editorial Panapo. Caracas, Venezuela.

Constitución De La República Bolivariana De Venezuela. (2000). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5.453 (Extraordinario), Marzo 2000.

Dery D. (1984). **Problem, Definition in Policy analysis.**

Editores Legis. Abril del 2000. **Guía Práctica Laboral.** 2a Edición. Caracas-Venezuela. Producción Editorial.

Heredia, (2001). **Tipos de Investigación.** Editorial Mac Hriwlht. Madrid, España.

Larrue, C. (2000). **Analyser les politiques publiques d'environnement, L'Harmattan.** París.

Lepelez, M. **Gestión y Calidad en Educación: un Modelo de Evaluación.** Editorial Mc Graw Hill.

Ley de Universidades. Gaceta Oficial N°. 1429 (Extraordinario), Septiembre 1970.

Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial N° 5.152, 1997.

Marquis. **La Educación Superior en el siglo XXI. Visión América Latina y El Caribe.** Editorial Cresalc/ UNESCO. Argentina.

Méndez, E. (2000). **Gerencia académica. Por qué y cómo reformar la organización educativa.** Rectorado, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Zulia, Venezuela.

Morillo, I. (2006). Revista Universitaria de Investigación, (SAPIENS).

Reglamento de la Comisión de Formación de Recursos Humanos. (Extraordinario), Noviembre 1990.

Reglamento de la Universidad de Oriente. Gaceta Oficial N° 1.887 (Extraordinario), Julio 1973.

Reglamento del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Oriente. Gaceta 070 (Extraordinario), 1992.

Reglamento Especial para la Contratación de Personal Docente y de Investigación. (Extraordinario), Abril 1991.

Reglamento para Concursos por Oposición. (Extraordinario), Noviembre 1991.

Sabino, C. (2000). **El proceso de investigación**. Editorial Panapo. Caracas, Venezuela.

Tünnermann. **La educación superior de América latina y El Caribe en su contexto económico, político y social: Universidad para qué?**

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

Chiavenato. (1996). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe del Departamento, las relaciones interpersonales de los miembros adscritos y el sistema de incentivo institucional. Consultado el día 06 de Enero del 2009 de la Web:

http://www2.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131758152006000100004&lng=es&nrm=iso&tlng=es

De los Ríos, D y otros (2000). Paradigmas y Competencias Profesionales. En CINDA. Las nuevas demandas del desempeño profesional y sus implicancias para la docencia universitaria. Santiago de Chile: Alfa. Consultado el día 09 de Enero del 2009 de la Web:

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1680-38172005000100005

Herzberg, citado por Cofer (1992). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe del Departamento, las relaciones interpersonales de los miembros adscritos y el sistema de incentivo institucional. Consultado el día 06 de Enero del 2009 de la Web:

http://www2.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131758152006000100004&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Hodgetts y Altman. (1997). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe del Departamento, las relaciones interpersonales de los miembros adscritos y el sistema de incentivo institucional. Consultado el día 06 de Enero del 2009 de la Web:

http://www2.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131758152006000100004&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Locchi, F y Saettone, M. (2008). Uso de aplicaciones tecnológicas web basadas en software libre como herramienta de apoyo en la educación universitaria. Consultado el día 06 de Enero de 2009 de la Web:

<http://www.revistaespacios.com/a08v29n02/08290231.html>

Moliner (1998). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe del Departamento, las relaciones interpersonales de los miembros adscritos y el sistema de incentivo institucional. Consultado el día 06 de Enero del 2009 de la Web:

http://www2.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131758152006000100004&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Murria S. (1991). Estadística. Consultado el día 07 de Enero del 2009 de la Web:

<http://www.monografias.com/trabajos15/estadistica/estadistica.shtml>

Oliveros (1994). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe del Departamento, las relaciones interpersonales de los

miembros adscritos y el sistema de incentivo institucional. Consultado el día 06 de Enero del 2009 de la Web:

http://www2.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131758152006000100004&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Parsons, W. Políticas Públicas. (Libro en línea) Consultado el día 08 de Febrero de 2009 de la Web:

http://books.google.co.ve/books?id=4j_3k3eCwHUC&pg=PA196&lpg=PA196&dq=carol+weiss&source=bl&ots=cbCbO4yc9b&sig=LOBRSgbTRJIDFMkTXA4onrrwwG4&hl=es&ei=LASPSYDyBaDlmQfi4azEDA&sa=X&oi=book_result&resnum=1&ct=result#PPA25,M1

Roosen (1991). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe del Departamento, las relaciones interpersonales de los miembros adscritos y el sistema de incentivo institucional. Consultado el día 06 de Enero del 2009 de la Web:

http://www2.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131758152006000100004&lng=es&nrm=iso&tlng=es

ANEXOS

Cuestionario

Docente__ Empleado_____ Departamento_____

Sexo_____ Antigüedad_____ Años de estudio_____

1. ¿Cuenta Ud. Con el adiestramiento necesario para el desarrollo de su trabajo por parte de la Institución?

Si_____ No_____

2. ¿Cuenta Ud. con el tiempo necesario para realizar sus labores?

Siempre_____ Casi Siempre_____ Algunas Veces_____ Nunca_____

3. ¿Se siente Ud. Integrado (a) al equipo de trabajo?

Siempre_____ Casi Siempre_____ Algunas Veces_____ Nunca_____

4. ¿Cuenta Ud. con libertad para exponer sus ideas? Si_____ No_____

5. ¿La remuneración que percibe está acorde con su desempeño? Si_____ No_____

6. ¿Es recibido el pago de su trabajo en forma oportuna?

Siempre_____ Casi Siempre_____ Algunas Veces_____ Nunca_____

7. ¿Recibe Ud. los beneficios que estipula la Ley o Convenio de Trabajo? Si__No_____

8. ¿Tiene conocimiento de las deducciones que se aplican a su remuneración?

Si__No_____

9. ¿Cree Ud. que tiene o cuenta con estabilidad laboral? Si_____ No_____

10. ¿Es su cargo adecuado al nivel de estudio o capacidad? Si_____ No_____

11. ¿Proporciona la Institución evaluaciones dirigidas al crecimiento individual dentro de la Organización?

Si_____ No_____

12. ¿Es Ud. tomado en cuenta para el mejor funcionamiento de las actividades de la Institución?

Siempre_____ Casi Siempre_____ Algunas Veces_____ Nunca_____

13. ¿Cómo considera las condiciones físicas de las instalaciones para el desempeño de sus tareas?

Adecuadas_____ Regulares_____ Deficientes_____

14. ¿Cómo considera las relaciones con sus supervisores o directivos?

Adecuadas_____ Regulares_____ Deficientes_____



MILENA BRAVO EN REUNIÓN CON MIEMBROS DE LA ASOCIACIÓN DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE ANZOÁTEGUI (APUDO)



BIBLIOTECA CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO ANZOÁTEGUI "DR. LUÍS GARCÍA PELISSIER"



PASILLO PRINCIPAL DE LA ESCUELA DE INGENIERÍA DE
LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE NÚCLEO ANZOÁTEGUI



LABORATORIO DE INFORMÁTICA EN ESCUELA DE
INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE NÚCLEO
DE ANZOÁTEGUI



TALLER DICTADO A PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD
DE ORIENTE NÚCLEO ANZOÁTEGUI



PATIO CENTRAL DE LA ESCUELA DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO ANZOÁTEGUI

**METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y
ASCENSO**

| | |
|------------------|---|
| TÍTULO | Oportunidades de Desarrollo Profesional e Intelectual del Personal Docente de la Universidad de Oriente, Núcleo Anzoátegui. |
| SUBTÍTULO | |

AUTOR (ES):

| APELLIDOS Y NOMBRES | CÓDIGO CULAC / E MAIL |
|----------------------------------|---|
| GALINDO GIMÓN, LAUROSSY TRINIDAD | CVLAC: V-17.223.570 E MAIL: laurossygg@gmail.com |
| LUCERO SALAS, DEYANIRA ELENA | CVLAC: V-10.486.023 E MAIL: deyalu@hotmail.com |
| | CVLAC: E MAIL: |
| | CVLAC: E MAIL: |

PALÁBRAS O FRASES CLAVES:

Docente Ordinario

Docente Contratado

Contrato de Trabajo

Universidad

Satisfacción

Incentivos

**METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y
ASCENSO:**

ÁREA

SUBÁREA

Ciencias Administrativas

Contaduría pública

RESUMEN (ABSTRACT):

El objetivo general del presente trabajo de investigación es determinar las oportunidades de desarrollo profesional e intelectual del personal docente de la Universidad de Oriente Núcleo Anzoátegui. En dicho trabajo se empleó una metodología de investigación descriptiva, tomando como muestra a 103 docentes de los diferentes departamentos que conforman la Universidad de Oriente, Núcleo de Anzoátegui. Llegando a la conclusión de que no se está cumpliendo cabalmente con lo estipulado en las Leyes y Reglamentos que rigen la Universidad, e igualmente no se le está dando cumplimiento en su totalidad a las políticas implementadas por la Universidad a favor del desarrollo profesional e intelectual de sus docentes. Se están vulnerando las Leyes en algunos de sus artículos, lo cual viene sucediendo ya desde hace varios años, y que de no tomarse los correctivos pertinentes y buenas decisiones al respecto seguirá sucediendo igual.

**METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y
ASCENSO:**

CONTRIBUIDORES:

| APELLIDOS Y NOMBRES | ROL / CÓDIGO CVLAC / E_MAIL | | | | |
|---------------------|-----------------------------|---------------------------|----|------|------|
| | ROL | CA | AS | TU X | JU |
| Núñez, Lynda. | CVLAC: | V- 5.614.169 | | | |
| | E_MAIL | lync61@gmail.com | | | |
| | E_MAIL | | | | |
| | | | | | |
| Reyes, Lourdes. | ROL | CA | AS | TU | JU X |
| | CVLAC: | V- 8.286.033 | | | |
| | E_MAIL | cipa.asociados@gmail.com | | | |
| | E_MAIL | | | | |
| Rodríguez, Daysi. | ROL | CA | AS | TU | JU X |
| | CVLAC: | V- 8.304.444 | | | |
| | E_MAIL | daysi.rodriguez@gmail.com | | | |
| | E_MAIL | | | | |

FECHA DE DISCUSIÓN Y APROBACIÓN:

| | | |
|------------|------------|------------|
| 2009 | 03 | 23 |
| AÑO | MES | DÍA |

LENGUAJE. SPA

**METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y
ASCENSO:**

ARCHIVO (S):

| NOMBRE DE ARCHIVO | TIPO MIME |
|--|--------------------|
| TESIS.Desarrollo del docente UDO Anzoátegui.doc | application/msword |
| | |
| | |

CARACTERES EN LOS NOMBRES DE LOS ARCHIVOS: A B C D E F G H I J
K L M N O P Q R S T U V W X Y Z. a b c d e f g h i j k l m n o p q r s t u
v w x y z. 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9.

ALCANCE

ESPACIAL: Dpto. Personal Docente / UDO, Anzoátegui

TEMPORAL: seis meses (6)

TÍTULO O GRADO ASOCIADO CON EL TRABAJO:

Licenciado (a) en Contaduría Pública.

NIVEL ASOCIADO CON EL TRABAJO:

Pre – Grado.

ÁREA DE ESTUDIO:

Departamento de Contaduría Pública

INSTITUCIÓN:

Universidad de Oriente, Núcleo Anzoátegui.

**METADATOS PARA TRABAJOS DE GRADO, TESIS Y
ASCENSO:**

DERECHOS

“De acuerdo al artículo 44 del reglamento de trabajos de grado, estos son de exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente y sólo podrán ser utilizados a otros fines con el consentimiento del consejo de núcleo respectivo, quien lo participará al consejo universitario”

Galindo Gimón, Laurossy.

AUTOR

Lucero Salas, Deyanira.

AUTOR

Núñez, Lynda.

TUTOR

Reyes, Lourdes.

JURADO

Rodríguez, Daysi.

JURADO

**POR LA SUBCOMISIÓN DE LOS CURSOS
ESPECIALES DE GRADO.**

Profesora. Daysi Rodríguez.