

Entrenamiento del relevo generacional de investigadores ulandinos

Yamile Cárdenas*

Pese al éxito registrado durante una década de aplicación del Plan II (1987-1997) y a la agudización de la necesidad de reposición de la planta de investigación de la ULA, fue hasta enero de 2007 cuando este programa vuelve a ser convocado. Es así como, durante los próximos tres años, 36 profesionales serán formados como investigadores y posteriormente optarán para integrarse y renovar el cuerpo docente de la ULA. Se proyecta que a finales de 2008 se realice un nuevo llamado, a fin de sistematizar esta política del Vicerrectorado Académico de la ULA



Foto: Nellyana Salas

La Universidad de Los Andes, ULA, ocupa el segundo lugar nacional en materia de investigación, de acuerdo con la evaluación realizada por el Observatorio Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación, Oncti, a través de la convocatoria 2007 del Programa de Promoción del Investigador, PPI. Para mantener este posicionamiento se hace necesaria la ejecución

sistemática de políticas que fortalezcan los equipos de investigación ulandinos, que durante las últimas décadas han experimentado graves limitaciones para incorporar y formar su generación de relevo.

Una de las políticas implementadas recientemente para hacer frente al déficit en la planta profesoral

dedicada a la actividad de investigación, es la reactivación del sub-programa de Becas para la Formación de Personal (como generación de relevo), mejor conocido como Plan II, creado en 1986 y suspendido en 1997.

Los antecedentes, relanzamiento y potenciales beneficios de esta innovación institucional en materia de entrenamiento de recursos humanos para cubrir las demandas de investigación y docencia -que se ha incrementado en los últimos años debido a la dificultad para la reposición de cargos-, son dados a conocer en el siguiente documento a través del testimonio de uno de los principales promotores de dicha reactivación, el doctor Humberto Ruiz Calderón, ex Vicerrector Académico de la ULA. También se cuenta con las declaraciones de los profesores Luis Ricardo Dávila, saliente Coordinador General del Programa de Formación de Personal e Intercambio Científico, y Alejandra Melfo, productiva investigadora que ingresó a la Facultad de Ciencias luego de participar en dicho sub-programa.

Para el doctor Ruiz Calderón “si bien esta no es una innovación desarrollada durante mi gestión en el Vicerrectorado Académico, como el Programa de Becarios Académicos de Postgrado, el Programa Andrés Bello de Estímulo a la Calidad del Pregrado, los estudios interactivos a distancia y una exitosa política de publicaciones; el compromiso de reabrir el Plan II, que ya tenía más de 20 años de haber sido creado, es una demostración de que creemos en las muchas cosas buenas que se han hecho en la Universidad, las cuales se deben mantener y persistir para que se sigan haciendo muchas más”.

“Juan Puig y Walter Bishop son los arquitectos de este Plan”

La preocupación institucional con respecto a la senectud de los equipos de investigación y de la necesidad de formar un relevo generacional, es de larga data. A mediados de la década de los ochenta, debido al crecimiento de la matrícula de pregrado, al ingreso de profesores sin estudios de postgrado y al alejamiento entre docencia e investigación, las autoridades universitarias tomaron previsiones.

En 1986, durante la última gestión rectoral de Pedro Rincón Gutiérrez, teniendo como Vicerrector Académico a Julián Aguirre Pe y como Coordinador General del CDCHT a Juan Puig, el Consejo Universitario avala la creación del Programa de

Formación de Personal e Intercambio Científico, que consta de tres sub-programas, entre los que se encuentra el de Becas para la Formación de Personal (Plan II), el cual está dedicado a renovar la planta profesoral de los grupos de investigación de alto rendimiento. También se contemplan el Plan III de Intercambio Científico (Investigación) y el Plan V de Intercambio Científico (Docencia).

En entrevista realizada al profesor Puig, con motivo del 40 aniversario del CDCHT (2005), explica que esta decisión estuvo vinculada a la crisis socioeconómica que para la época vivía el país, como consecuencia del llamado Viernes Negro, hecho que inevitablemente menguó el desarrollo del sistema científico nacional, debido a las fuertes restricciones presupuestarias. “En ese momento las leyes de austeridad impedían que se empleara a nadie. No había acceso para los jóvenes. Se crea el Plan II para la formación de personal en los laboratorios, pagándoles un sueldo, con la promesa de abrirles concurso, lo cual permitía escogerlos desde un nuevo criterio de productividad”, asegura.

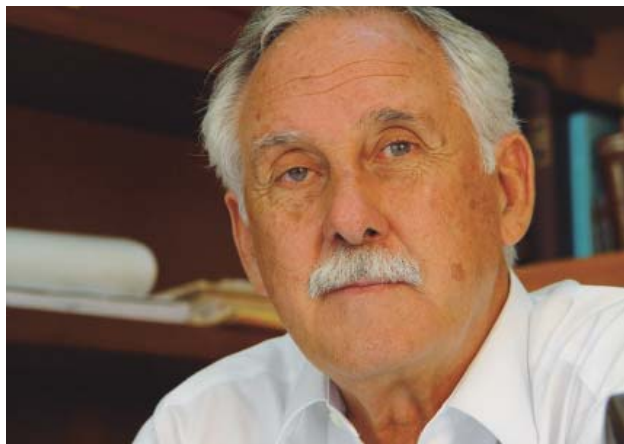
También el doctor Walter Bishop, durante su gestión en la Coordinación General del CDCHT (1989-1995), se empeñó en sostener el programa.

A criterio de Luis Ricardo Dávila, los profesores “Juan Puig y Walter Bishop son los arquitectos de este Plan, por ser gente con visión de futuro, que desde hace 22 años advirtieron la necesidad de formar una generación de relevo. Hoy, no sólo no se ha formado la generación de relevo necesaria sino que tenemos un potencial de jubilación que constituye más de la mitad de la planta profesoral y no tenemos presupuesto para reponerlo”.

Ruiz (2008) realiza apuntes acerca de los conflictos de intereses surgidos entre sectores académicos y políticos para lograr la asignación de becarios, que pudieron intervenir en la suspensión del programa desde 1997:

Durante casi un cuarto de siglo el Plan II tuvo sus altos y bajos. Se le apoyó al inicio, luego se le intentó cooptar, se le abandonó y se utilizaron sus recursos para otros fines académicos y hasta clientelares. En fin, lo más difícil era lograr que el Consejo Universitario, las facultades y núcleos asumieran el compromiso de llamar a los concursos para ingresar a los becarios como personal ordinario cuando se finalizaba la fase de entrenamiento.

Dávila, por su parte, considera que hay un enigma en torno a la suspensión de este Programa: “Evidentemente,



Dr. Walter Bishop, promotor del Plan II

hubo problemas presupuestarios, pero recordemos que el aspecto financiero es una de las variables, mas también está la capacidad de gerenciar, de buscar y encontrar recursos donde no los hay. Gerenciar no es distribuir el dinero que se recibe, eso es básicamente administrar. Hubo un vacío en ese sentido”.

Explican los entrevistados que durante su gestión los recursos del Plan II fueron utilizados en el Programa de Becarios Académicos de Postgrado (BAP), mientras afinaban detalles para reabrir dicho sub-programa. “Se propuso la figura de BAP, no como una solución al problema de la planta profesoral, sino como un elemento que permitiría matizar estas necesidades urgentes y elevar la calidad de las personas que están haciendo los postgrados”, expone Dávila.

1987-1997: Ejecución exitosa del Plan II

Los promotores del relanzamiento del Plan II entendieron la necesidad de hacer un balance de su anterior ejecución. Esta tarea estuvo a cargo de una comisión de expertos integrada por Juan Puig, Walter Bishop, Luis Ricardo Dávila y Mireya Bolaños, investigadora de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas que participó en el referido programa de formación.

Las estadísticas aportadas por este equipo acerca de la implementación del Plan entre 1987 y 1997 indican que:

Durante los diez años en que se implementó, el Plan II egresó a 247 universitarios, de éstos 56 ganaron concursos en las facultades de la ULA, 129 ganaron concursos que se abrieron especialmente para ellos, a 37 se les rescindió el contrato porque su rendimiento no fue acorde con las exigencias del programa, 26 renunciaron porque durante varios años el programa fue paralizado

y no se abrían concursos, y dos son profesores de otras universidades del país, lo que significa que este es un programa no sólo para la ULA sino para formar capacidad científica para el sistema de educación superior del país.

Igualmente, registran que de los 247 participantes formados, actualmente 81 hacen parte del PPI y 70 pertenecen al Programa de Promoción del Investigador (PEI) que adelanta bianualmente el CDCHT. Y agregan:

Del total de este universo hay un gran número de egresados de este Programa que se desempeñan actualmente como coordinadores de grupos de investigación, coordinadores o adjuntos a la coordinación de programas de postgrado en todos sus niveles, jefaturas de departamentos y coordinadores de centros e institutos de investigación. Tales datos demuestran la estrecha vinculación que existe entre la puesta en vigencia de este Plan y el incremento y mantenimiento de la planta de investigadores de la ULA.

Luego de evaluar la experiencia como positiva, el comité la replanteó sin mayores modificaciones, contemplando presentes requerimientos tales como el avance de la institución en materia de nuevas tecnologías de información y comunicación.

Urgente renovación de las unidades de investigación

Al comparar entre las circunstancias que impulsaron a la creación inicial del Plan II a mediados de la década de los 80 y las motivaciones para su reactivación, el Vicerrector Académico saliente, Humberto Ruiz Calderón indica:

Hace 20 años fue un mecanismo para mejorar la calidad del ingreso, no había prácticamente dificultad con la planta profesoral, se preveía que podía haberla en el futuro, que los que se estaban jubilando debían dejar gente suficientemente formada. En la actualidad, la situación está referida a permitir que haya una renovación de la planta académica de los grupos de investigación, porque al haber restricciones del presupuesto para reponer la planta profesoral de toda la Universidad, los pocos recursos que se habían conseguido se dedicaban al personal docente de pregrado. Entonces, los grupos de investigación más que madurar, han venido envejeciendo, sin una planta de investigadores que los renueve.

Para Ruiz Calderón, “si el Plan II se hubiese mantenido de una manera sistemática en los últimos años, los grupos de investigación no estuvieran en una situación tan difícil como la actual, sin que se reponga su planta”. Escenario que es descrito por la información recopilada por la coordinación del mencionado Programa:

Alejandra Melfo, testimonio exitoso del Plan II

Egresada de la ULA como licenciada en Física (1989) y Magíster en Astrofísica (1994); PhD en Astrofísica en el International School for Advanced Studies, en Trieste, Italia (1997); ex directora del Centro de Física Fundamental; profesor asociado del Departamento de Física ULA; vinculada a organismos científicos internacionales en la organización de eventos y arbitraje en revistas internacionales; reconocida con el Premio “Lisandro Alvarado” al mejor trabajo publicado en Ciencias Básicas (2003), PPI nivel II, PEI y el Premio Fundación Empresas Polar “Lorenzo Mendoza Fleury” (2007).

Estos son algunos de los logros de la profesora Alejandra Melfo, quien entre 1990 y 1993 participó en la primera etapa de ejecución del Plan II, lo cual además de permitirle ingresar por concurso como docente instructora, ciertamente influyó en su despliegue investigativo en el área de Física Teórica (elaboración de modelos matemáticos y teorías que explican los fenómenos físicos). Específicamente se dedica al estudio de la Física de Altas Energías, con publicaciones científicas arbitradas acerca de Astrofísica Relativista, Física de Partículas, Cosmología y Defectos Topológicos.

Para Melfo, en su carrera como investigadora han sido fundamentales dos elementos: la paciencia y el trabajo en equipo. Igualmente, reconoce la oportunidad que le ofreció el Plan II para enriquecer su proceso inicial de formación como investigadora.

“Cuando uno se gradúa como físico no ha terminado de formarse, tiene que hacer su maestría, investigar, realizar luego el doctorado. Cuando se convierte en un investigador independiente, quizá puede decirse que uno es un físico. El Plan II era una manera de financiar ese proceso, estar incorporado a un grupo de investigación y tener un sueldo, darte la seguridad que se te abriría un concurso, no a ciegas sino sabiendo que por lo menos uno de los candidatos es una persona formada en el trabajo de investigación”, afirma Melfo.

Su tutor fue Luis Núñez, trabajaron con esferas rotantes en Relatividad General (su Tesis de Maestría). Paralelo a su plan de formación y el cumplimiento anual de las fases de su investigación,



Foto: Cortesía Alejandra Melfo

realizó un diplomado en el International Centre for Theoretical Physics de Trieste, Italia (1992-1993). “Allá pude estudiar aspectos que aquí no hubiese podido, porque no había nadie especializado en ello. Eso me permitió abrir una nueva área de investigación, Física de Partículas (elementos fundamentales de la materia)”, menciona.

“Una de las ideas originales del plan de formación era que uno iba a reemplazar a una persona que estaba por jubilarse. En mi caso, se jubilaba un profesor que trabajaba en un área parecida a Física de Partículas y yo fui su reemplazo”, relata la entrevistada.

A partir de su experiencia como Plan II, menciona fallas como: proliferación de becarios, lo cual dificultaba que se le abriera concurso a todos; casos de estudiantes que no rendían y al ser evaluados negativamente por sus tutores propiciaban fuertes conflictos; el mismo tutor para demasiados becarios; entre otras. “No sé cuánto se han subsanado los errores que se cometieron. Pero, la formación de personal de relevo es uno de los problemas graves que tenemos. Hemos descuidado la capacitación de personal y otras universidades no lo han hecho. Nosotros tenemos que crecer al mismo tiempo, si no vamos a ser sólo educadores, y si educamos sin tener una base sólida de investigación, no seremos una Universidad”, puntualiza.

Melfo asegura que desea concursar como tutor en la próxima convocatoria del Plan II, debido que en la anterior se encontraba fuera del país: “En la primera oportunidad, me gustaría participar, debido a que el problema generacional es cada vez es más grave. En el Departamento de Física alrededor de la tercera parte del personal docente está por jubilarse. Muchos no se jubilan porque no quieren, pero se podrían jubilar mañana y quedaríamos completamente perdidos”.

Con base en el registro de antigüedad y escalafón de la nómina de la Universidad de Los Andes, para el año 2007 (septiembre), la Universidad cuenta con 1590 profesores jubilados y teniendo en cuenta que actualmente la Universidad tiene aproximadamente 2640 profesores activos, los jubilados representan 60% del total del universo del personal docente. El fenómeno es particularmente grave en los equipos de investigación estables con líneas de trabajo definidas, así como en la posibilidad real de formar nuevos grupos de investigación y de esta manera fortalecer la planta de investigadores docentes de nuestra Universidad.

Y continúa Ruiz Calderón:

Las universidades tienen que seguir haciendo un gran esfuerzo por mantener de la mejor manera posible la formación de su planta profesoral y de investigación, y por su puesto su renovación sistemática. La institución es como un ser vivo, hay constante renovación, la gente se va, regresa, se enferma, se jubila, se muere y todo eso tiene que tener un proceso de reposición en calidad y en cantidad, para no sufrir la situación actual de 500 cargos menos que una década atrás.

Al abrirse la convocatoria en enero de 2008, Ruiz Calderón informó que para ese momento existían “490 profesores a tiempo completo, equivalente menos que en el año 2000 y sin embargo se ha tenido que aumentar la matrícula en 30% desde septiembre del 2004 hasta finales de 2007 (...) la urgencia de dar clases ha hecho que la universidad deje de pensar en cómo reponer los profesores investigadores que han dado vida a los grupos de investigación de más alto impacto” (Aldana, 2008).

Este panorama plantea como imprescindible el desarrollo de estrategias para instituir la generación de relevo de los investigadores; una de ellas es la reactivación del Plan II, el cual se basa en un programa de formación de tres años, acompañado por un tutor altamente calificado. En este periodo, el participante deberá cursar un postgrado y realizar un proyecto de investigación. Esta experiencia investigativa redundará positivamente en la calidad de la enseñanza y en el fortalecimiento de las unidades de investigación, según estiman sus promotores:

La reactivación de este Programa de Formación de Personal, tenderá al incremento substancial de la planta de investigadores de nuestra Universidad, lo que redundará directamente en el incremento de los grupos de investigación y en la consolidación de los ya existentes, de igual forma estaríamos en el camino del incremento de profesores que se desempeñen a nivel de postgrado y como tutores de tesis de los diferentes niveles.



Los grupos de investigación ameritan generación de relevo

Pueden participar egresados universitarios de todo el país

La reapertura del Plan II se inicia con la selección de 36 becarios. Lo establecido, es la asignación mediante concurso de 24 becas anuales (8 por cada área: Ciencias Sociales y Humanidades, Ciencia y Tecnología, y Ciencias de la Salud). Pero, como explica Humberto Ruiz Calderón, “24 cargos eran pocos, logramos subirlos a 36, que todavía son escasos porque fueron más de 180 solicitudes exitosas (se retiraron unas 500 planillas), con gente de muy buena calidad. Lamentablemente, hay que escoger. Se seleccionó lo mejor de lo mejor”.

Se tiene estipulado hacer otros llamados durante tres años seguidos (2008, 2009 y 2010) para formar 24 becarios cada año. Pueden participar egresados universitarios de cualquier universidad del país, interesados en la investigación y la docencia. Los aspirantes deben presentar una propuesta de investigación, respaldada por un tutor acreditado como investigador activo.

“Los grupos de Investigación presentarán a la Comisión, los candidatos a la beca, mediante solicitudes avaladas por las unidades académico-administrativas a que pertenezcan y aprobadas por el decano o vicerrector del núcleo, en las que consten el currículum del candidato, la descripción de trayectoria del grupo de trabajo proponente y un plan de investigación y formación del candidato, así como la indicación del tutor del becario y su currículum”, establece el marco normativo del Programa.

La evaluación de solicitudes está a cargo de una comisión integrada por los coordinadores de Intercambio Científico, CDCHT, CEP, Relaciones Interinstitucionales y Oficina de Asuntos Profesorales.

Los criterios de selección son: calidad del grupo de trabajo, currículo del aspirante y promedio de calificaciones del pregrado, currículo del tutor y calidad del proyecto de investigación propuesto. Además, se realiza una entrevista al candidato para indagar sobre sus aptitudes y afinidades hacia la investigación, así como su dominio del tema de investigación que propone.

Los candidatos con mayores calificaciones son incorporados al Plan II y recibirán una beca mensual equivalente al sueldo de un Profesor Instructor. Su permanencia dependerá de la evaluación anual por parte del tutor responsable acerca del cumplimiento o falta a los objetivos propuestos para cada periodo.

Luis Ricardo Dávila, comenta cómo debería ser la relación tutor-discípulo: “Es un compromiso ético. El tutor tiene que estar convencido de la necesidad que tiene de ser un guía académico, en materia de investigación y docencia, de un recurso humano que debe tener una gran vocación para seguir esa línea. Aquí no hay nada forzado. Es una especie de bisagra o engranaje que debe funcionar armónicamente”.

Crecimiento científico y calidad de la enseñanza en la ULA

Hechas las previsiones para realizar otras tres convocatorias, podría estimarse que por casi una década se estará ejecutando un mecanismo sistemático de renovación y fortalecimiento de las unidades de investigación ulandinas. Entre otros alcances, puede incluirse la posibilidad de mantener y optimizar el número de investigadores pertenecientes al PEI y el PPI. “Lo más importante es que el becario, al concluir su periodo de preparación, estará formado en su área, tendrá capacidad para iniciarse en la investigación, relacionarse con sus pares, saber que la tradición en investigación implica la publicación en revistas acreditadas”, afirma Ruiz Calderón.

Por otra parte, una vez culminado satisfactoriamente su periodo de formación el becario deberá someterse a un concurso de oposición (abierto y público) en el área en que se formó, para que, si resulta ganador, ingrese como profesor instructor a dedicación exclusiva. A juicio de los coordinadores del relanzamiento del Plan II, dada la preparación ganada en el campo investigativo, esta naciente labor docente contará con unas sólidas bases y fertilizará la calidad académica de las diferentes facultades y núcleos:



Foto: Yesyka Quintero

Un docente vinculado a la investigación mantiene un nivel de actualización en el área que ocupa su interés, colabora con sus estudiantes a conformar un sentido crítico y analítico frente al conocimiento en general, los incentiva a participar en la actividad de investigación, conoce cómo identificar un problema y sabe seleccionar los distintos y posibles caminos para llegar a una solución o realizar aportes en el abordaje de dicho problema, en fin, es un docente que está conectado de manera pertinente con el devenir de la sociedad y el mundo.

Referencias

- Ruiz, H. (2008). El relanzamiento del Plan II. Publicado el 15 de febrero de 2008 en: <http://www.viceacademico.ula.ve/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=946>
- Aldana, L. (2008). VRA retoma Programa de Formación de la Generación de Relevancia. Publicado el 22 de enero de 2008 en: <http://www.viceacademico.ula.ve>

*Prensa CDCHT-ULA,
Coordinación periodística revista Investigación
E-mail: cyamile@ula.ve