



# Influencia del modelo burocrático clientelar en el proceso de captación del personal académico

**Morela Pereira Burgos<sup>1</sup>, Lilia Pereira de Homes<sup>2</sup>  
y María Gabriela Díaz Nava<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Magíster en Gerencia de Empresas, Docente en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FCES-LUZ).

E-mail: atillero@cantv.net

<sup>2</sup>Doctora en Ciencias, Mención Gerencia. Docente en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FCES-LUZ).

E-mail: lpereira14@yahoo.es

<sup>3</sup>Estudiante del noveno semestre de Administración en FCES-LUZ. Colaboradora de Investigación en el CEE.

E-mail: gabydn80@yahoo.es

## Resumen

El propósito del trabajo es explorar acerca de la incidencia del modelo burocrático clientelar en la captación del personal académico en las Universidades Autónomas Venezolanas y específicamente en la Universidad del Zulia (LUZ), periodo 1996-2003. La investigación se realizó a través de una revisión documental de bibliografía especializada en el área, leyes, reglamentos y gacetas oficiales del Consejo Universitario de LUZ. Los resultados evidencian que la captación del personal académico de esta casa de estudios se ha visto influenciado por el modelo burocrático clientelar que impera en las universidades autónomas venezolanas, lo cual facilita que ingrese, en algunos casos, no el mejor sino aquel que conviene al grupo, partido, sector o autoridad de turno en el poder. Se concluye sobre la necesidad de acometer cambios profundos en los procesos estructurales, procedimentales y humanos, tendentes al rescate de su legitimidad y pertinencia social.

**Palabras clave:** Modelo burocrático clientelar, selección de personal, Universidad del Zulia.

# The Influence of the Bureaucratic Clientele Model in the Process of Recruitment of Academic Personnel

## Abstract

The purpose of this paper is to explore the incidence of the bureaucratic clientele model in the recruitment of academic personnel in autonomous Venezuelan universities, and specifically in the University of Zulia between 1996 and 2003. The research was based on documentary review specialized in the areas of legal parameters, laws, regulations and the official publications of the University of Zulia Academic Council. The results give evidence to the fact that the recruitment of academic personnel in this university has been influenced by the bureaucratic clientele model that operates in autonomous Venezuelan universities, and which facilitates the hiring of not always the best candidates, but of those who belong to a group, a political party, the dominant sector or the authorities in power at the moment. The conclusion is that there is a need for profound changes in the current structural process, procedures and human influences, in order to recover the social legitimacy and pertinence of these procedures.

**Key words:** Bureaucratic clientele model, personnel selection, University of Zulia.

## 1. Introducción

La política es parte del proceso histórico de la institución universitaria venezolana, donde la burocracia clientelar emerge como consecuencia de una política desvirtuada que impregna toda la estructura de poder universitario, mediatizando sus actividades y procesos, entre ellos el de captación del Personal Académico, el cual funciona como un tamiz para seleccionar al candidato que presente las características deseables. La forma de ingreso del personal a las organizaciones adopta modos distintos, en el caso de

la universidad dada las características propias de una institución pública y autónoma ésta se hace bajo la modalidad de concursos, con base en el Reglamento de Ingreso del Personal Docente y de Investigación (1994).

Es indiscutible que en los procesos de captación de personal puede intervenir la subjetividad e intereses de diversa índole que podrían afectar el resultado esperado, como es la conformación de un capital intelectual que la selección debe proporcionar.

El presente trabajo tiene como objetivo explorar la captación del personal académico en la Universidad del

Zulia (LUZ), periodo 1996-2003. La investigación se realizó a través de una revisión documental de bibliografía especializada en el área, leyes, reglamentos y gacetas oficiales del Consejo Universitario de LUZ. Los resultados evidencian que la captación del personal académico de esta casa de estudio se ha visto influenciado por el modelo burocrático clientelar que impera en las universidades autónomas venezolanas, lo cual facilita que ingrese, en algunos casos, no el mejor sino aquel que conviene al grupo, partido, sector o autoridad de turno en el poder.

## **2. La Universidad Venezolana: Contexto**

La política no ha sido ajena a la institución universitaria venezolana, por el contrario es parte de su proceso histórico, tal como se evidencia en algunos acontecimientos precedentes al proceso democrático de 1958, entre ellos destacan: 1) la resistencia al régimen gomecista de la generación estudiantil del 28, cuyas ideologías pasarían a ocupar un papel protagónico en la escena política del país, incluyendo el espacio universitario; 2) el papel de los grupos políticos fundados en el año 1936, representados por líderes de sectores emergentes enfrentados a la oligarquía tradicional, teniendo a la universidad como su bastión de lucha; 3) las ideologías comunistas

que penetran el recinto universitario propician el nacionalismo a la par del antiimperialismo, y 4) la creación tanto de las Asociaciones como de las Federaciones de Estudiantes Universitarios, desde donde en palabras de Pérez Estévez (1996:93) “la política con su ambición de poder entra en los claustros universitarios”.

En 1958 se marca un hito en la historia de la educación superior venezolana por cuanto nace la democracia representativa y con ella la universidad moderna. El proyecto modernizador del país se forja con base en la alianza denominada Pacto de Punto Fijo<sup>1</sup>, conformada por los principales partidos del momento Acción Democrática (AD), Unión Republicana Democrática (URD) y Comité Político Electoral Independiente (COPEI), los cuales asumen la dirección sociopolítica del país descartando las fuerzas de izquierda representadas por el Partido Comunista Venezolano.

A la par de este proceso, en el ámbito socioeconómico el proyecto modernizador estuvo sustentado en el modelo de desarrollo por sustitución de importaciones, bajo el cual se aspiraba alcanzar la satisfacción de las necesidades del mercado interno producto de la inversión del Estado vía gasto público para impulsar a la industria nacional. Este modelo de desarrollo tiene su fundamentación en el estado de bienestar keynesiano,

1 El propósito que perseguía era conseguir la sostenibilidad de la recién instaurada democracia, mediante la participación equitativa de todos los partidos en el gabinete ejecutivo del partido triunfador.

cuyo objetivo fundamental es la intervención de la economía para lograr el bienestar de los ciudadanos mediante la búsqueda de pleno empleo, fomento de los servicios de bienestar social e integración cultural y social. Señala Jessop (1999:24) que el Estado de Bienestar Keynesiano cumple dos funciones básicas, maneja la demanda agregada y generaliza las normas de consumo masivo, de tal modo que los ciudadanos participen en la prosperidad generada por las economías de escala creciente.

El Estado moderno que se va constituyendo en Venezuela a partir del proceso democratizador iniciado en 1958 propicia el crecimiento del aparato estatal y su responsabilidad social (salud, educación, vivienda, entre otros). En el ámbito educativo se experimentó un crecimiento vertiginoso en el número y diversidad de instituciones, así como en la matrícula estudiantil. Al respecto Parra (1998: 224) destaca que la creación acelerada y sostenida de un número considerable de instituciones, tanto públicas como privadas, durante

las décadas de los setenta y ochenta se pone en evidencia cuando de 10 universidades y 2 institutos en 1969, se pasó a 100 instituciones en 1989 y 114 en 1997, dando como resultado una matrícula estudiantil, en 1995, del 90.6% para el sector público universitario.

Bajo este esquema las universidades se perfilaron como instituciones formadoras de profesionales para responder a las necesidades crecientes de la economía interna, la cual requería una fuerza de trabajo capacitada para desempeñar funciones en las nacientes organizaciones. En este contexto la universidad adquiere un carácter profesionalizante<sup>2</sup>, al centrarse fundamentalmente en la función docente en menoscabo de la función investigación.

Las instituciones educativas por su parte experimentan un crecimiento bajo el modelo burocrático<sup>3</sup> típico de la modernidad, sustentado en la búsqueda de la máxima racionalidad para el logro de los objetivos de manera eficiente y eficaz. Este modelo se gestó

- 2 Es decir, se centra en la formación de profesionales requeridos por el mercado, con lo cual adquiere un carácter instrumental. La docencia impactó directamente a la sociedad y contribuyó a solucionar problemas prácticos, éste fue el sentido social de la enseñanza profesionalizante.
- 3 Para Ander-Egg (1998:181), el término burocracia tiene diferentes connotaciones: 1) como influencia excesiva de los funcionarios y empleados de la administración pública, 2) como una capa social separada de la masa que se dice al servicio del pueblo o de los afiliados, pero que se aprovecha de la situación de dominio, 3) como tipo de funcionamiento de un determinado organismo (marcado por excesiva reglamentación y rutinización de actividades) y 4) como modo de organización social. Para efectos de este trabajo se asume a la burocracia como un modo de organización social alrededor del cual giran las prácticas de los funcionarios en una determinada institución, en este caso la Universidad del Zulia.

con criterios políticos en las universidades oficiales por la influencia que ejercieron los grupos políticos en la dirección del aparato estatal venezolano. El poder y las relaciones de dominación de los grupos señalados, en términos políticos, han jugado un papel central dentro de las universidades. Para Ochoa (1996:43) éstos se ubicaron en los niveles más altos del aparato público dominando la toma de decisiones. La selección del personal directivo de los distintos niveles se realizaba de las filas del partido político gobernante.

El bipartidismo, resultante de la alternancia en el poder de los partidos AD y COPEI tuvo una influencia notoria en las universidades autónomas venezolanas manifestada según López (1995:28) en un modelo de universidad del poder de la institución partidista, con procesos burocráticos clientelares de naturaleza similar al que se produce en el resto de la sociedad.

Para Mayz citado por López (1996:66) el modelo autonomista en lugar de revitalizar desde la propia universidad los valores democráticos de la nación, funcionó en sentido contrario, es decir asimiló la decadente democracia del país y la transplantó con todos sus defectos al fuero universitario.

En la actualidad las universidades venezolanas están en búsqueda de cambios y transformaciones debido a la pérdida de legitimidad al descuidar su pertinencia social, lo cual exige la participación activa y crítica de los diversos actores que hacen vida en ella. Según Morales (2003:19) las universi-

dades públicas no han atenuado la brecha social existente en la sociedad, sino que por el contrario exhiben desde hace varios lustros, una peligrosa tendencia a ensancharla.

En Venezuela se han hecho varios intentos por reformar a la universidad, atrapados según Ziritt y Ochoa (2005:4) entre dos realidades diametralmente opuestas: Una impactada por el pensamiento mercantilista y neoliberal y la otra por un pensamiento unificador, nacionalista-populista, ambos marcados por preferencias políticas. Esta realidad ha impedido la consolidación de un proyecto reformador no comprometido con modelos de desarrollo exógeno, ni mucho menos con intereses particulares de algunos sectores de la sociedad.

### **3. El modelo burocrático clientelar presente en la universidad autónoma venezolana**

Con la etapa democrática experimentada a partir de 1958, el país y por tanto la sociedad venezolana adquiere un modelo administrativo público de carácter burocrático clientelar, que se refleja decididamente en el acontecer de las universidades autónomas nacionales. Al respecto señalan Morles, et al (2003:13) que la etapa democrática trajo consigo la masificación de este nivel educativo, diversificación de las instituciones, fortalecimiento del sector privado, multiplicación de carreras, consolidación de los estudios de postgrado y de investigación, burocratización de las instituciones, clientelismo político e incapacidad de los gobiernos para convertir la educación superior en un verdadero sistema y

en factor relevante para el desarrollo nacional.

Al interior de las universidades autónomas el proceso burocratizador y clientelar se vivencia en aspectos, tales como: 1) Centralización de las decisiones estratégicas y cotidianas por parte del Consejo Universitario, que trae consigo retrasos en las decisiones operativas y administrativas que muy bien pudieran llevarlas a cabo otras instancias de menor jerarquía, 2) Excesiva reglamentación a veces contradictoria que obstaculiza la toma de decisiones oportunamente, 3) Ingreso innecesario de personal para atender las funciones académicas, administrativas y de servicio de la universidad -debido a los compromisos político partidistas de las diferentes gestiones de gobierno- con lo cual se compromete gran parte del presupuesto universitario en el pago de la nómina y gastos fijos de funcionamiento.

Otro de los rasgos característicos de la universidad burocrática-clientelar se evidencia en la carencia de un sistema de rendición de cuentas desde el punto de vista del manejo de los recursos financieros, de la calidad de la docencia, investigación, extensión y servicios así como la pertinencia de sus egresados.

Señala Durán (1999:16) que en las universidades se ha estado enlodando el nombre de las instituciones de educación superior con la inexistencia de controles sobre la ejecución presupuestaria en las facultades y dependencias, ascensos a profesores y empleados sin cumplir requisitos mínimos, cabalgamiento de horarios, in-

cumpliendo leyes de licitación y sus reglamentos, contratando obras sin disponibilidad presupuestaria, entre otros actos, los cuales se han hecho con la anuencia de la autonomía en algunos casos, y en otros de la corrupción.

En suma, la universidad autónoma venezolana adquirió un perfil cuyas características se resumen en una organización con acentuado clientelismo político, luchas de poder y exacerbado gremialismo. Al respecto García Guadilla (2001:76) refiere que entre las irracionalidades comunes a la mayoría de las universidades públicas venezolanas está la interferencia de la política de partidos en las dinámicas electorales; el peso de acuerdos gremiales y prácticas clientelares.

El ejercicio de la práctica burocrática clientelar apostada en la universidad autónoma venezolana está en permanente reproducción constituyendo un círculo vicioso que abarca toda la estructura universitaria. Para Ochoa (1994: 6) esta práctica no es exclusiva de la máxima dirigencia universitaria, por el contrario se encuentra dispersa dentro de la estructura organizativa de la institución, la cual se ha impuesto en los procesos de formación, selección del personal directivo, ascensos y reclasificaciones, control, reformas administrativas, comunicación y finalmente en el proceso de captación de personal.

En lo referido a la captación de personal académico, tal como lo indica la Comisión Técnica para la Investigación Educativa (1986:11) la universidad no se ha visto libre de la influencia del factor político partidista, que

invalida criterios de selección establecidos oficialmente, netamente académicos y objetivos, por lo que la calidad de los productos obtenidos necesariamente queda perjudicada, además pone en entredicho el importante papel crítico constructivo que la universidad esta llamada a desempeñar como respuesta a las demandas de la sociedad.

#### **4. Captación del personal académico en la Universidad del Zulia (LUZ)**

Las personas constituyen el elemento vital en las organizaciones, ya que a través de éstas se alcanzan los objetivos planteados; por ello la captación es un proceso básico en cualquier organización, el cual implica más allá de la entrada de nuevos empleados, un sistema de socialización cuya finalidad es la adaptación del individuo al trabajo, filosofía y cultura organizacional para la internalización de pautas de comportamiento, valores, actitudes y formas de relacionarse.

La forma de ingreso del personal a las organizaciones adopta modos distintos en función del momento histórico, del tipo de organización, sector o actividad de que se trate, la situación del mercado de trabajo, las actitudes de los solicitantes e incluso la valoración o imagen de la organización, entre otros. En el caso de la institución universitaria, el tema de la captación del personal académico toma connotaciones diversas derivadas de las características propias de una institución pública y autónoma con rasgos burocráticos clientelares, donde existe un entramado de perspectivas y valores que conducen a la di-

vergencia de intereses de los individuos que la conforman.

El proceso de captación del personal docente y de investigación en las universidades autónomas venezolanas está sujeto a los conceptos que sobre la educación y el docente se encuentran establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica de Educación y Ley de Universidades. Estas se particularizan en los instrumentos específicos de cada una de las universidades autónomas, cuyas denominaciones son las siguientes: Estatutos Únicos del Profesor Universitario, Reglamento de Personal Docente y de Investigación, Reglamentos Especiales para la provisión de cargos, Reglamento de Ingresos y Ascensos y Actas Convenio.

El proceso que sigue la solicitud de requisición de personal académico en las universidades autónomas venezolanas no está estandarizado, varía de una a otra conforme a la normativa, disposiciones, resoluciones y estructura organizativa interna.

En la Universidad del Zulia como en el resto de las universidades autónomas, la captación de personal docente y de investigación se hace mediante el sistema de concursos, tal como lo señala la Ley Orgánica de Educación en su artículo 29. Estos concursos pueden ser de credenciales u oposición, siendo éste último indispensable para ingresar como personal docente ordinario.

La captación, que incluye el reclutamiento y la selección, se inicia tal como lo establece el artículo 62 de la Ley de Universidades, con el requeri-



miento de nuevos cargos por parte de las Facultades ante el Consejo Universitario (CU); proceso igualmente contemplado en el Reglamento de Ingresos y Concursos Universitarios de LUZ (art. 21). El citado Reglamento refiere también que el jurado estará integrado por tres especialistas en la materia objeto de concurso, preferiblemente los profesores de mayor categoría de la materia, si los hubiere, seleccionados por el voto de la mayoría de los integrantes del Consejo de Facultad. Una vez seleccionado el jurado se envía al CU junto con la solicitud de requerimiento de personal (arts. 23, 28 y 31).

En el caso de ingreso de profesores contratados, el concurso que se requiere es el de credenciales, en éste la prueba que debe presentar el aspirante se limita a la valoración de los documentos probatorios de su desempeño profesional. Mientras que para el ingreso de personal ordinario, se requiere del concurso de oposición que consta de tres pruebas de carácter eliminatorio, es decir, que el concursante reprobado, pierde el derecho a presentar la prueba subsiguiente.

Las referidas pruebas son las siguientes: a) *Credenciales*, la cual consiste en la valoración de los documentos probatorios del desempeño profesional del aspirante; b) *Diseño del Programa de la Materia*, consiste en la presentación y defensa de un programa de la materia en cuestión, para el cual se deberá tomar en consideración los objetivos y perfil de la carrera, la naturaleza de la asignatura así como los principios y características del modelo curricular

de la Universidad. Cuando el concurso es para proveer cargos de investigación, la prueba consiste en la presentación de un proyecto de investigación en la materia objeto del concurso; y c) *La Lección Teórico-Práctica*, consiste en la exposición de un tema seleccionado al azar del programa vigente de la materia o de un temario elaborado por el Jurado (Reglamento de Ingresos y Concursos Universitarios de Luz, arts. 32, 33, 34, 38, 39).

A efectos de determinar el ganador del concurso se procede a calcular el promedio aritmético de las puntuaciones obtenidas en las pruebas antes descritas. El veredicto del jurado es inapelable, no obstante, puede ser impugnado ante los organismos correspondientes (Reglamento de Ingresos y Concursos Universitarios de LUZ, arts. 37, 43, 48 y 49). Una vez concluidas y evaluadas las pruebas del concurso, se elabora y suscribe un Acta, que se remite al Consejo de Facultad y CU, respectivamente, para el nombramiento del ganador. Al respecto la Ley de Universidades establece “los miembros del personal docente y de investigación serán nombrados por el Rector a propuesta del Consejo de la Facultad correspondiente y con la aprobación del Consejo Universitario” (art. 84).

Hasta ahora se ha descrito el proceso formal de la política de ingreso del personal académico en LUZ, el cual presenta en la práctica serias deficiencias que ponen en duda la transparencia e idoneidad del sistema de concursos. Algunos señalamientos giran en torno al hecho de que se valora la expe-



riencia profesional y/o docente, estudios realizados, cursos, trabajos de investigación y artículos publicados, entre otros, con el propósito de evaluar la capacidad profesional, y se limita la evaluación del aspecto humano al certificado de salud mental emitido por la División Médica de la Facultad de Medicina.

La referida evaluación consiste en:

1) La aplicación de un test, por parte de un psicólogo, para medir rasgos generales de personalidad del aspirante. De acuerdo con Vizcaíno (2006) el test en referencia busca conocer si el individuo está en condiciones para manejarse operativamente en la práctica cotidiana, adaptarse a la estructura organizativa, establecer relaciones interpersonales, afrontar cambios, manejar niveles de frustración y tolerancia, entre otros; y 2) La realización de una breve entrevista por parte de un psiquiatra. De acuerdo con el resultado se emite o no un certificado de salud mental, el cual permite al aspirante proseguir en el proceso de concurso.

Para Vizcaíno (2006) en la práctica existe un grave problema porque se otorga al aspirante una constancia de tramitación del certificado de salud mental, con la cual puede continuar concursando, lo que trae como consecuencia que en ocasiones se declare un ganador sin que haya consignado el certificado de salud mental dentro del lapso del concurso. Adicionalmente sostiene que esta es una prueba que tiene sus limitaciones y por consiguiente es necesario complementar con otros tipos de pruebas para una evaluación más objetiva del candidato.

Más aún, no está contemplada la entrevista de selección inicial con el jefe de cátedra y/o departamento donde se haya producido la vacante, indispensable para establecer un proceso de comunicación que permita la interacción entre las partes, y de esta manera explorar aspectos del aspirante relativos a: valores, motivación al logro, disposición para el trabajo, actitud, aspiraciones, gustos, entorno familiar, entre otros. La entrevista personal según Chiavenato (2003:119) es la que más influye en la decisión final, porque establece el contacto directo con el candidato, lo focaliza como persona y a la vez permite evaluar su comportamiento y reacciones.

El primer contacto con el aspirante, en el caso de concursos de oposición, se tiene al momento de defender el programa de la materia objeto de concurso, lo cual no implica una entrevista de empleo propiamente dicha sino que éste va dirigido a la revisión y evaluación del contenido del programa. Contacto que no es posible en los concursos de credenciales porque ellos no contemplan la referida defensa.

El sistema de ingreso del personal docente y de investigación tiene deficiencias, entre ellas la ausencia de la entrevista de selección ya mencionada, aunado a las prácticas burocráticas, clientelares y partidistas que tienen influencia en la escogencia objetiva del candidato.

Según Melich (1995:94) el sistema vigente en las universidades tiende a consolidar el carácter meramente formal de los concursos universitarios, en los cuales el jurado está compromete-

tido bien sea por criterios ideológicos, políticos o simplemente por amistad. Igualmente refiere el autor la presencia de procedimientos amañados en los referidos concursos, con el fin de buscar la mejor oportunidad para el candidato previamente seleccionado y preparado por la vía de los nombramientos interinos o contratados.

Sin duda alguna nos encontramos en LUZ ante una práctica que no es ajena al resto de las universidades autónomas del país la cual se corresponde con el ejercicio del modelo burocrático clientelar. Se solapan los criterios académicos y se responde a compromisos políticos, compadrazgo o amistad, en desmedro de los requerimientos institucionales.

De acuerdo con Ochoa (1994:6) en esta universidad los procesos de reclutamiento y selección del personal docente, administrativo y obrero lo realizan los grupos políticos y los gremios. Unos actúan más abiertamente que otros, pero en todo caso se escoge al individuo no por su capacidad y potencial, sino porque se debe dar respuesta a una deuda político-partidista o grupal. Al respecto refiere Lombardi (1996:28) que la influencia de los grupos de poder en LUZ ha llegado a tal punto que por ejemplo en la Facultad de Ciencias con motivo de la puesta en práctica de los Estudios Generales en 1973, se ingresó un grupo de profesores vía pacto político-partidista, muchos de ellos con una cantidad de materias aplazadas en sus estudios universitarios superior al 10%, límite máximo establecido en la normativa universitaria existente para la época.

Por otra parte, es importante destacar que el proceso de planificación para el ingreso de nuevo personal académico se caracteriza por ser asistemático y desvinculado de las necesidades reales de la institución, y en tal sentido se acude a ingresar personal contratado como paliativo al constante incremento de la población estudiantil, muchos de ellos sin formación docente ni experiencia académica.

De acuerdo a la información extraída de las gacetas oficiales del Consejo Universitario, período 1996-2003, se observa que el ingreso del personal contratado supera el ingreso de personal ordinario; así tenemos que en el año 1996 entraron 257 profesores vía concurso de credenciales y 112 por oposición; en 1999 ingresaron 416 contratados y 223 ordinarios, siendo la diferencia cada vez más abrumadora para los últimos años del período investigado, así tenemos que para el 2003 la relación fue 437 a 105. Estas cifras revelan la ausencia de una política de ingreso ajustada a las necesidades de la institución, así como la falta de una planificación sistemática y coordinada tendente a revertir estas cifras, con el propósito de dotar a la universidad de personal docente con estabilidad laboral y comprometido con la misión institucional.

## **5. Consideraciones Finales**

La universidad autónoma venezolana desde sus inicios se ha visto influenciada por la política nacional, en ella los partidos políticos encontraron un espacio para desarrollar actividades, a veces no cónsonas con su misión. Ese hacer político ha originado

un modelo de universidad que responde, en ocasiones, a intereses grupales, partidistas y clientelares, el cual engloba toda la estructura universitaria y por ende los procesos que se dan en su interior.

Uno de los procesos que se ha visto penetrado por la práctica burocrática es el de captación de personal académico, cuestionado reiteradamente por las manipulaciones -que discreta o abiertamente- sufren algunos concursos para proveer personal docente y de investigación, lo que permite que ingrese en muchos casos no el mejor sino aquel que conviene al grupo, partido, sector o autoridad, con lo cual se compromete la credibilidad externa e interna de los mecanismos de ingreso del personal a la institución.

El escenario planteado le otorga un carácter formal a los concursos universitarios en detrimento de la calidad académica necesaria para la formación de profesionales acordes con las demandas sociales en un mundo cada vez más complejo en conocimientos y tecnologías.

La universidad tiene serias obligaciones con la sociedad las cuales sólo pueden ser atendidas adecuadamente mediante cambios sustanciales en los procesos estructurales, procedimentales y humanos, tendentes al rescate de su legitimidad y pertinencia social.

### **Bibliografía**

ANDER-EGG, Ezequiel (1998). **Formas de alineación en la sociedad burguesa**. Editorial Lumen-Humanistas. Colección Políticas, Servicios y Trabajo Social. Argentina.

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE (2000). **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**. Gaceta Oficial Extraordinaria No. 5.453, Caracas, Venezuela.

COMISIÓN TÉCNICA PARA LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA (1986). **La Formación del Profesor Universitario y su incidencia en la problemática universitaria. Programa de Investigación**. Consejo Nacional de Universidades. Núcleo de Vicerrectores Académicos. Caracas.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA (1980). **Ley Orgánica de Educación**. Caracas.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA (1970). **Ley de Universidades**. Caracas.

CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA (1996-2003). **Gaceta Universitaria**. Universidad del Zulia. Maracaibo. Venezuela.

CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA (1994). **Reglamento de Ingresos y Concursos Universitarios**. Universidad del Zulia. Volumen XIII. Maracaibo. Venezuela.

CHIAVENATO, Idalberto (2003). **Gestión del Talento Humano**. Editorial Mc Graw Hill. Colombia.

DURÁN, Marianella (1999). "Educación Corrupta". En: **El Diario de Caracas**, Año XX AC, No. 55, lunes 20 de septiembre.

GARCÍA GUADILLA, Carmen (2001). "Transición y transformación universitaria: Algunas ideas para el caso de Venezuela". En: **Revista Compendium**. Venezuela, pp. 72-84.

JESSOP, Bop (1999). **Crisis del Estado de Bienestar**. Siglo del Hombre Editores. Colombia.

LOMBARDI, Ángel (1996). "Conferencia Central". En: **Universidad, Teoría y Praxis**. Maracaibo. Venezuela. Universidad del Zulia, pp. 17-34.

LÓPEZ, Frank (1995). "Fenomenología del Poder Universitario. El Reordenamiento de la Universidad Autónoma". En: **Cuadernos del Debate 1**, Valencia. Venezuela. Comisión de Reforma Universitaria. Universidad del Carabobo, pp. 1-46.

LÓPEZ SÁNCHEZ, Roberto (1996). "Universidad, Política y Cultura. Años 60 vs años 90". En: **Revista Opción**. Maracaibo. Venezuela. Universidad del Zulia. Año 12, No. 20, pp. 53-71.

MELICH ORSINI, José (1995). "Selección y formación del profesorado universitario". En: **En Torno a la Universidad**. Universidad del Zulia. Maracaibo. Venezuela. Universidad del Zulia, pp.91-106.

MORALES GIL, Eduardo (2003). **La exclusión de los pobres de la educación superior**. Ministerio de Educación Superior. Consejo Nacional de Universidades. Ediciones OPSU. Caracas, Venezuela.

MORLES, Víctor; MEDINA, Eduardo y ÁLVAREZ, Neptalí (2003). **La Educación Superior en Venezuela**. Informe a IESALC-UNESCO. Caracas. Disponible en: <http://www.iesalc.unesco.org.ve>

OCHOA HENRÍQUEZ, Haydée (1994). "La Administración Universitaria, Reflexiones. La Universi-

dad Autónoma, Cuestionada por muchos, satisface a muy pocos". En: **Contrapalabra**. Maracaibo. Venezuela. Suplemento cultural del Periódico "La Universidad del Zulia". Año 2, No. 3, pp. 4-7.

OCHOA HENRÍQUEZ, Haydée, LÓPEZ VALLADARES, Mirtha y RODRÍGUEZ COLMENARES, Isabel (1996). "Administración Pública y Populismo en Venezuela." En: **Revista Venezolana de Gerencia**. Vol. I, No. 1, pp. 39-58.

PARRA, María Cristina (1998). "Análisis de algunos indicadores de la educación superior en Venezuela." En: **Cuadernos del CENDES**, Año 15, No. 37-Segunda Época, Enero-Abril, pp. 221-224.

PÉREZ ESTÉVEZ, Antonio (1996). "Universidad y Sociedad. Universidad". En: **Teoría y Praxis**. Maracaibo. Venezuela. Universidad del Zulia, pp. 91-94.

VIZCAINO, Cecilia (2006). Entrevista personal realizada el día 01.02.06 a la Directora de la División de Educación Médica. Facultad de Medicina, Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.

ZIRITT, Gertrudis y OCHOA HENRÍQUEZ, Haydée (2005). "Las reformas de las universidades venezolanas promovidas por el Consejo Nacional de Universidades." En: **Memorias del Noveno Congreso Anual de Investigación y Ciencias Administrativas. Las relaciones interculturales en las organizaciones y la gestión de las diferencias**. Yucatán. México.