



## VINCULACIÓN PERPETUIDAD EN CARGOS DE GESTIÓN Y PÉRDIDA DE LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA

Cesar Antonio Palacios  
Universidad Pedagógica Experimental Libertador-Instituto Pedagógico de  
Barquisimeto “Luis Beltrán Prieto Figueroa”, UPEL-IPB. Barquisimeto,  
República Bolivariana de Venezuela  
cesar\_p@hotmail.com  
<https://orcid.org/0000-0001-7086-277>  
Correo para correspondencia: cesar\_p@hotmail.com

**Recibido:** 13/08/2025

**Aceptado:** 25/09/2025

**Publicado:** 29/09/2025

### RESUMEN

Este estudio de tipo hermenéutico-fenomenológico, pretende contribuir al debate para develar respuestas, sobre los efectos de la perpetuidad en los cargos de gestión universitaria ante las acciones negativas del Ejecutivo Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, entre ellas: el desconocimiento de la Autonomía Universitaria y trabas para la renovación de autoridades, como se establece en el marco legal. Considerando que las universidades, como entes sociales no pueden desprenderse de su comportamiento sistémico, al estar integradas por personas que establecen relaciones como un proceso natural en su funcionamiento. Luego, la perpetuidad en los cargos directivos es un factor entorpecedor para una gestión eficiente, que sumado a la pérdida de la autonomía traen obstáculos para el cumplimiento de las metas. Sin embargo, la gestión depende de la aplicación de principios gerenciales en un clima organizacional que favorezca el desarrollo personal y profesional de sus integrantes, la comunicación asertiva, el reconocimiento del ser humano y de sus necesidades existenciales; entonces para garantizar estas acciones, es necesario una gestión orientada bajo una concepción de lograr la autosostenibilidad.

**Palabras clave:** autonomía universitaria, autosostenibilidad, gestión, perpetuidad.



## **PERPETUITY OF MANAGEMENT POSITIONS AND LOSS OF UNIVERSITY AUTONOMY**

### **ABSTRACT**

This hermeneutic-phenomenological study aims to contribute to the debate to reveal answers on the effects of perpetuity in university management positions in the face of the negative actions of the National Executive of the Bolivarian Republic of Venezuela, including: the lack of recognition of University Autonomy and obstacles to the renewal of authorities, as established in the legal framework. Considering that universities, as social entities, cannot be separated from their systemic behavior, being made up of people who establish relationships as a natural process in their operation. Then, perpetuity in management positions is a hindering factor for efficient management, which added to the loss of autonomy brings obstacles to the fulfillment of goals. However, management depends on the application of managerial principles in an organizational climate that favors the personal and professional development of its members, assertive communication, recognition of the human being and their existential needs; Therefore, to guarantee these actions, management is necessary based on the concept of achieving self-sustainability.

**Keywords:** university autonomy, self-sustainability, management, perpetuity.

### **1. INTRODUCCIÓN**

En esta investigación, desde el accionar del autor, justifica y legitima los métodos, técnicas y procedimientos utilizados. Siendo el método asumido el fenomenológico apoyado en la hermenéutica, porque es apropiado para captar la realidad, interpretar la información, contextualizar y generar una conclusión pertinente. Como la intención del estudio es fundamentar los efectos producidos por la perpetuidad en los cargos directivos y el desconocimiento de la autonomía universitaria en la gestión de las universidades nacionales y el establecimiento de relaciones entre estos dos



factores, sin olvidar que son instituciones con una estructura sistémica y por lo tanto organizaciones humanas.

Desde luego las autoridades deben cumplir diferentes funciones sin descuidar la gestión centrada en las personas, sus acciones y necesidades. Es decir, la actual sociedad exige un accionar en consonancia con los cambios y nuevos horizontes gerenciales partiendo de los principios básicos: planificar, organizar, controlar y evaluar las actividades desarrolladas dentro y fuera de la organización.

De igual manera, entre los predecesores se menciona en el ámbito internacional, a Ramírez (2020) en su tesis doctoral presentada en la Universidad de Valencia (España), titulada “Modelos Eficiencia y rankings en la gestión pública universitaria. Modelos de medición y comparación a través del análisis envolvente de datos”, caracterizó el contexto mediante un estudio sociológico, realizando entrevistas y encuestas, observando que lo humano está devaluado; sin embargo, se sigue exigiendo en las instituciones de educación superior cumplir con las misiones de docencia, extensión e investigación.

Asimismo, usó el paradigma positivista con enfoque cuantitativo y para dar cumplimiento al propósito investigativo usó la intervención estructurada, el análisis envolvente de datos, análisis multivariado de componentes y de factores para obtener índices de eficiencia relativa con los cuales diseñó un modelo que vincula estos factores con los rankings universitarios ARWU y QS. La contribución de este trabajo es que su carácter multidimensional, resume la realidad en un modelo que permite la comparación en rankings nacionales e internacionales considerando sus limitantes y restricciones. Entre ellas: la

necesidad de evaluar la eficiencia en el sector de educación superior y la definición de políticas para la gestión de recursos.

Y en el ámbito nacional, se cita a Olmos (2021) con su tesis doctoral “Visión de una Gestión para la Función de Extensión Universitaria en el Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio desde la perspectiva de la Gerencia Social”. En la misma, se plantea como propósito generar una aproximación teórica de la visión de una gestión social, que permita potenciar la interacción de forma efectiva con las comunidades en su área de influencia organizacional.

Se empleó el paradigma interpretativo con el método fenomenológico, para conducir el estudio, en donde los actores sociales fueron los Coordinadores de los Programas de Extensión del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio (IMPM) de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL).

En la recolección de información se usó la observación participante y la entrevista en profundidad; y concluyó que una gerencia con pertinencia social, debe promover la construcción de escenarios para el abordaje y la solución efectiva de los problemas comunitarios, coadyuvando así a la promoción del desarrollo social, bajo un compromiso ético social y la gestión transcompleja del mundo actual. También se menciona a Mogollón (2020) con su tesis doctoral “Gerencia Docente Universitaria Desde una Mirada Epistémica en el Contexto Educativo Venezolano”; en donde se enfatiza la necesidad de que las universidades diseñen su proceso gerencial docente sustentado en un desarrollo nacional para impulsar cambios desde lo local a lo global, con pensamiento complejo, crítico y constructivo que gestione proyectos conectados a la realidad socioeducativa del país para la formación



integral del estudiante, con miras a activar los principios administrativos y científicos, desde una transdisciplinariedad gerencial que profundice lo educativo.

En sus bases teóricas, la autora menciona la disciplina social de la gerencia de Drucker, el poder del conocimiento de Foucault, el pensamiento complejo de Morín, las teorías del Aprendizaje y de la Acción en Reflexión de Schön; con estos conocimientos conceptuales-epistémicos redefinió la praxis gerencial educativa, desde lo ético, académico y humano.

En este estudio descriptivo, se asumió la metodología hermenéutica, desde el paradigma fenomenológico interpretativo. Y se aplicó la entrevista en profundidad a gerentes docentes de tres universidades venezolanas, de la cual surgió saberes que fueron interpretados y de los hallazgos, se realizó el constructo: Gerencia docente como eje de articulación con el contexto educativo universitario venezolano. A continuación, se presentan algunas definiciones, necesarias en esta investigación.

### *Gestión Universitaria*

En las últimas décadas, las universidades han adecuado su gestión a los eventos de su entorno, incluyendo la realidad con sus procesos externos e internos, donde la pasividad para dar respuesta, ya no es pertinente. Es decir, las autoridades deben actuar con dinamismo, asumiendo comportamientos y conductas y según las demandas reales. Afirma, Gutiérrez (2007) que el éxito en la gestión depende de las competencias organizacionales del directivo y su capacidad para formar equipos de trabajo.

Mientras Ortega y Freitas (2017), sostienen que la gestión universitaria es el conjunto de mecanismos administrativos, que ejecuta los responsables de la



dirección de los asuntos referentes a las funciones de docencia, extensión e investigación. Esto indica que surgirán retos por la complejidad del entorno, los cambios con sus consecuencias y causas; entonces, la perspectiva humana como apoyo en estos procesos, conlleva a estructuras abiertas de gestión para la transformación hacia el mejoramiento continuo.

### *Pérdida de Autonomía Universitaria*

La Autonomía Universitaria (AU) posee larga data en el país y como principio democrático, otorga libertad a las universidades públicas para dictar normas de índole político, funcional, académico, patrimonial y administrativo. En la República Bolivariana de Venezuela (RBV), se otorgó por ley especial en 1958, pero es en 1999 que se reconocen como “universidades autónomas” a todas las universidades públicas y privadas, con excepción de las experimentales, al establecerse como derecho constitucional a través del artículo 109 de la actual Carta Magna. Por consiguiente, existen bases legales para la AU (Constitución de la RBV y Ley de Universidades, LU).

Para Fuenmayor (2008), incluye: la inviolabilidad del recinto universitario, personalidad jurídica, patrimonio propio, libre elección de autoridades y designación de personal docente, de investigación y administrativo; libertad para dictar normas internas, planificar, organizar y realizar los programas de investigación y extensión. En la tabla 1, se muestra un ejemplo de la Matriz II para los hallazgos relevantes en la pérdida de AU.

### *Perpetuidad en los Cargos*

Es la permanencia en cargos de elección popular o de libre remoción por un largo tiempo, excediendo los lapsos para su renovación; para Robbins y Judge (2009), es un factor dañino a la gestión. Mientras que Barradas, et al. (2018),



la consideran causa de síntomas (por ejemplo: apatía y cansancio físico), como resultado del trabajo en entornos desequilibrados por las diferencias entre las expectativas y la realidad, dando origen al síndrome de “Burnout”, el cual es una sintomatología negativa para el clima organizacional y las interrelaciones.

Las instituciones de educación superior (IES) en la RBV se rigen por la Constitución (CRBV) y la Ley de Universidades (LU), entre otras. Esta última, establece en su artículo 9 la AU y puntualiza entre los cargos de elección popular: los miembros del Claustro Universitario, los jefes de escuela, facultades, decanatos y departamentos; también, indica los de libre nombramiento. En la tabla 2 se muestra una de las matrices II. Integración de los hallazgos para la subcategoría Perpetuidad en los Cargos.

## 2. METODOLOGÍA

La perspectiva metodológica, considera el estudio de los fenómenos tal como son percibidos, se experimentan o viven. Husserl (1962) afirma que la fenomenología, puede ser reflexión filosófica, enfoque o método; como enfoque estudia la subjetividad y su abordaje en la creación de sentidos inherentes. Si se concibe como método es una metodología para acercarse al conocimiento; al respecto resalta Martínez (2004) que: a) Estudia vivencias poco comunicables, que determinan la comprensión de la vida, b) Se aplica a estudios psicológicos, sociológicos y educacionales, partiendo de una descripción sin prejuicios, y c) Es cualitativo, porque explica el comportamiento, naturaleza y esencia del fenómeno.

Para Heidegger (1974), es el estudio de los fenómenos para “ver lo que se muestra, tal como se muestra a sí mismo, y en cuanto se muestra por sí



mismo” (p. 252), asumiendo que la realidad es interpretada en el proceso natural de conocer de las personas.

Según Gadamer (1984), todos los métodos se apoyan en la hermenéutica para producir hallazgos, porque los seres humanos perciben la realidad, caracterizada por la intransferibilidad, lógica, creencias y el discurso, como “... formas de experiencia en las que se expresa un conocimiento y una verdad que no puede ser verificada con los medios de la metodología científica” tradicional (p. 24). Luego, surgirán opiniones, verdades y valores que integrarán el trasfondo de las percepciones.

Asimismo, se aplicó instrumentos para recoger la información con una entrevista desinhibida de condicionantes. Del mismo modo, al describir estas realidades, se colocó los prejuicios de lado, para: a) Valorar las experiencias y vivencias de los actores sociales, como una descripción del fenómeno; afirma Husserl (1962), que el mundo social es como lo perciben los sujetos, b) Considerar el entorno, como insumo para la actividad hermenéutica; al respecto, para Heidegger (1974) toda hermenéusis pertenece a un momento histórico y c) Desarrollar procesos de interpretación y comprensión de las percepciones sobre el fenómeno; porque según Gadamer (1984), la realidad se comprende en la continuidad subjetiva-intersubjetiva, sentando así las bases para internalizar la realidad sistémica y contextualmente.

### Diseño y fases de la investigación

Según González (2007) el diseño de investigación es:

*...la inmersión viva del investigador en el campo de investigación, la cual no está sujeta a reglas a priori ni a una secuencia rígida de momentos, sino que está dirigida de forma activa por el investigador en función de las necesidades del*



*modelo teórico que desarrolla sobre el problema de investigación. (p. 77)*

Existe una dependencia entre las partes del proceso que concibe alinealidad y considera las particularidades de cada actor, las situaciones surgidas e intencionalidades del estudio. Se asume el método propuesto por Martínez (2004), integrado por cuatro (4) fases continuas, recursivas, superpuestas y mezcladas entre sí, en base a la estructura que da sentido a los actos externos como un conjunto, donde es necesario el análisis crítico, según las metas de cada etapa:

1. Etapa Previa. Clarificando el presupuesto: En ella, se establecen las bases teóricas, las normas para guiar el proceso investigativo y la caracterización del escenario estudiado.
2. Etapa Descriptiva: Se justificó las técnicas para la recogida de las experiencias y descripción del fenómeno con transparencia para reflejar la realidad desde la óptica de los entrevistados.
3. Etapa Estructural: Se analizó la información, determinando su significado y con la triangulación se develaron aspectos temáticos, describiendo los protocolos, significados más relevantes, límites e idea central para cada unidad de análisis.
4. Discusión de Evidencias: Se redactan las reflexiones sobre la realidad desde las relaciones y categorías obtenidas, cruzándolas con otros investigadores e interpretándola para establecer comparaciones o complementos, visualizando las posibles diferencias o semejanzas.



### Criterios de selección de los informantes claves

Los informantes claves, fueron escogidos con intencionalidad para asegurar una información confiable y pertinente, en función de los propósitos. Y entre los criterios de selección, se considera: tener títulos académicos de cuarto o quinto nivel, más de 4 años de labor en el cargo; asimismo, se escogió a docentes con experiencia en cargos de dirección intermedia (coordinador institucional, de programa o jefe de departamento, laboratorio, entre otros), disposición para ofrecer transparencia, el rol que asumen y el conocimiento del contexto.

Para el escenario, se escogió dos universidades en Barquisimeto-Estado Lara y una en Canoabo-Estado Carabobo, respectivamente: Universidad Nacional Experimental Politécnica “Antonio José de Sucre” (UNEXPO), catalogada como 1S, Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL), sistematizada con 2L y para la Universidad Nacional Experimental “Simón Rodríguez” (UNESR), se usó 3R. Se entrevistó a nueve (09) directivos quienes, con sus criterios, experiencias y conocimientos, toman decisiones administrativas, económicas y políticas en la gestión universitaria. De igual manera, los informantes fueron identificados como Actor Versionante 1 (AV1) y sucesivamente hasta AV9, contestaron un guion con 12 preguntas abiertas. Los informantes fueron claves, porque de sus aportes emergieron categorías iniciales, subcategorías y las Unidades de Análisis, para contextualizar y formular recomendaciones sobre el objeto estudiado.

### Técnicas e Instrumentos para recolectar la Información

Para aproximarme a la subjetividad de la realidad, se aplicó técnicas cualitativas entre ellas: la observación y la entrevista en profundidad. La



primera según Rusque (2007), es “aquella que hace que el investigador se inserte en la comunidad y se mezcle con las demás personas, produciendo el menor grado de cambios posibles en la vida cotidiana de las personas”. (p. 190).

Es decir, su carácter emergente, permite el acercamiento al objeto desde su cotidianidad, para captar acciones, significados, opiniones, sentidos, actividades de la vida e intereses de los entrevistados. Desde luego, como docente universitario, se posee una imagen inicial de la realidad que ayudó al diagnóstico preliminar. Asimismo, Rusque (2007) considera a la entrevista en profundidad:

*...un método de recolección de información que algunas veces resulta ser más parecido a una conversación que a un intercambio formal de preguntas y respuestas, pero que sin embargo no puede quedarse solamente a nivel de una conversación, porque si esto sucediera difícilmente puede formar parte de las teorías de investigación. (p. 181).*

Para esta autora, es un proceso abierto donde el discurso conversacional es el elemento para conseguir la información. Luego, es importante asumir una postura de aceptación incondicional de lo que el actor social expone, sus perspectivas, experiencias, creencias y valores.

La información se grabó en formato MP3, para reproducir los acontecimientos e incidentes. Asimismo, según Rodríguez, et al. (1999) la entrevista en profundidad, es una conversación abierta para abordar actividades o sucesos del entrevistado y difícil de observar. O sea, describe una visión del mundo, desde sus cosmovisiones, necesidades y limitantes. Por lo cual, se aplicó una entrevista semi-estructurada con un guion en función de la intencionalidad investigativa para recoger la información y generar la documentación que se procesó, con la finalidad de obtener las bases de los posibles hallazgos.



## Técnicas para analizar la Información

Se utilizó la categorización y triangulación como técnicas de análisis. Según Coffey y Atkinson (2003), la primera es la codificación para organizar la información a un concepto preliminar y establecer categorías. Entonces, es la descomposición en unidades significantes de las cuales se obtiene las ideas relevantes, categorías y subcategorías. Y la triangulación, es el cruce de toda la información, con los teóricos mencionados y la postura personal sobre los elementos surgidos; interpretando y sintetizando, para contrastar o unir los testimonios significativos, semejantes o divergentes; usando una matriz para triangular y analizar desde diferentes matices la realidad, emergiendo entre los ejes: Burnout, Gerencia y Época Transmoderna. Los pasos aplicados fueron:

1. Ordenar la información. Luego, se categorizó los significados emergidos utilizando la Matriz I. Organización de la Información para la Asignación de Categorías Iniciales y Detección de los Hallazgos Relevantes. Culminada esta etapa, se inició la actividad hermenéutica e interpretativa; y con esta matriz, se determinó las categorías y subcategorías, para cada unidad regente o eje temático, estableciendo igualmente las características que integran en un todo coherente y lógico la información.
2. Con la asignación de categorías, se determinaron los hallazgos, se trianguló la información utilizando la matriz II. “Integración de los hallazgos relevantes detectados en las categorías emergidas”. En las tablas 1 y 2 se muestra estas matrices.
3. Después, con estos hallazgos relevantes, se contextualizó la realidad referida por los entrevistados y se obtuvieron los elementos



significativos para clasificarla e interpretarla a medida que emergían los hechos representativos.

### Análisis de la información

Afirma, Sabino (1992):

*... analizar significa descomponer un todo en sus partes constitutivas para su más concienzudo examen. La actividad opuesta y complementaria a ésta es la síntesis, que consiste en explorar las relaciones entre las partes estudiadas y proceder a reconstruir la totalidad inicial. Lo dicho tiene aplicación directa en la metodología de investigación: si nuestro objeto es siempre un conjunto coherente. (p. 86)*

Con esta información, se establecieron las subcategorías iniciales en ATLAS.ti (llamadas códigos). Luego se agruparon en categorías emergentes (en ATLAS.ti son las Familias) y luego se procedió a convertir los archivos de audios a texto (en formato txt o docx) con herramientas de inteligencia artificial (IA) como fueron, los softwares en línea (Sonix y Transkriptor). Este análisis sirvió para determinar los contenidos relevantes, las combinaciones de categorías, interpretación y contextualización para la conceptualización y caracterización de la perpetuidad en los cargos de gestión y la pérdida de la autonomía universitaria, así como sus efectos en la acción gerencial dirigida a crear una autogestión exitosa y orientada a la auto-sostenibilidad y al ganar.

### 3. RESULTADOS

Entre los resultados resalta que, los entrevistados coinciden en que la perpetuidad en los cargos de gestión universitaria, poseen varias causantes, una de ellas son las sentencias dictadas por el TSJ, actuado en favor del Gobierno y en menoscabo de las instituciones de educación universitaria



(IES); por ejemplo, la 0324 dejó en “segundo plano”, la renovación de autoridades; confirmando lo expresado por Cardozo (2024), de que la educación no es prioridad para el Gobierno. Para Márquez (2008), los procesos de renovación del personal son importantes, para mantener el clima organizacional, entonces, en las universidades un factor detonante de caos es la pérdida de la autonomía, aunque solo surgió dos veces con los aportes de AV1 y AV3.

Sin embargo, indirectamente los entrevistados la relacionan con la ausencia de apoyo y transparencia financiera, asignación deficitaria de recursos, falta de renovación de las autoridades en cargos de alta y media gerencia; así como su incidencia negativa en la deserción del personal y en quienes asumen cargos sin poseer los requisitos, experiencia y capacitación necesaria. Según los entrevistados, la perpetuidad en los cargos ha causado graves daños contra la autonomía y la gestión universitaria, además de inconformidades, ruptura del estado biopsicosocial del trabajador, desarrollo de síntomas conducentes al síndrome de “Burnout” (malestar con los compañeros, impaciencias, cansancio, apatía y estrés). Luego esto llama a considerar estas problemáticas y como comunidad plantear soluciones.

Por lo tanto, y en coincidencia con los entrevistados se resaltan sus ideas con lo expresado en entrevistas a medios de noticias por autoridades del sector universitario. Igualmente existe concurrencia entre las razones para la perpetuidad en los cargos, como son: el desconocimiento del marco jurídico válido para la educación superior, la aplicación de medidas coercitivas por el Ejecutivo Nacional usando dependencias gubernamentales, entre ellas: Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU), Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU), Tribunal Supremo de Justicia



(TSJ) y Consejo Nacional Electoral (CNE), entre otras; y su injerencia en la prohibición de elecciones. Por ejemplo, la sentencia N° 0324 emitida por la Sala Constitucional del TSJ, dejó sin efecto la autonomía universitaria, derecho constitucional declarado en el artículo 109 de la CRBV y en el artículo 9 de la LU.

Entonces, para superar esta coyuntura, es necesario contar con el apoyo de las autoridades para financiar cursos de capacitación o formación requerida en el área gerencial, manejo del estrés y marco jurídico regente, para evitar incurrir en faltas legales. Para la ONG Aula Abierta (2019), en Venezuela se viola el marco legal universitario y citas algunos ejemplos, porque estas instituciones representan “... una voz crítica ante las políticas estatales” (p. 21). Por lo tanto, para coartarlas ha violado su autonomía universitaria, afectando la calidad de la formación académica; al respecto, es válido considerar que ante estas problemáticas toda la comunidad universitaria debe plantear soluciones. En las tablas 1 y 2, se muestra un ejemplo del proceso de triangulación.

**Tabla 1. Matriz II. Integración de los hallazgos relevantes detectados en la subcategoría Pérdida de AU.**

Unidad Regente:	Burnout.	Categoría:	Disminución del Desempeño.
Subcategoría:	Pérdida de la Autonomía Universitaria (27).		
Código/Universidad:	15		
Código/entrevistado:	Comentario del Entrevistado	Contraste Teórico	Interpretación del Investigador
AV1	Entonces uno, porque de hecho incluso (27) ahora no se paga ni siquiera directamente a la	La Autonomía Universitaria (AU), tiene su basamento legal en la CRBV y en la Ley de Universidades. Aunque, en las entrevistas solo surgió dos veces de manera directa,	



	universidad, sino directamente por la plataforma para la educación, esto nos tomó la poquita autonomía que teníamos, ... (LINEA 387-389)	pero indirectamente es mencionada por todos los entrevistados, al comentar como la falta de apoyo y transparencia financiera, manifestadas con una asignación de partidas presupuestarias deficientes y las negativas del CNE para renovar las autoridades del Claustro Universitario, inciden negativamente en la falta de personal, originando que se asuman cargos sin la experiencia y capacitación requerida. Estas acciones, conllevan al síndrome de “Burnout”, estrés y fatiga laboral, afectando la gestión universitaria, porque uno de los pilares del funcionamiento de las IES es la AU. Por eso, su pérdida es un factor de alta importancia, en especial las Universidades Experimentales.
AV3	... (28) se controle el costo que tienen hacia las universidades para el Estado, pero que respete la autonomía de las universidades. (LINEA 396-397)	

Nota: Elaborado por el autor.

**Tabla 2. Matriz II. Integración de los hallazgos relevantes en la subcategoría Perpetuidad en los cargos.**

Unidad Regente:	Burnout.	Categoría:	Disminución del Desempeño.
Subcategoría:	Perpetuidad en los Cargos (28).		
Código/Universidad:	15		
Código/entrevistado:	Comentario del Entrevistado	Contraste Teórico	Interpretación del Investigador
AV3	..., (20) ha afectado en el sentido de que a veces uno, cuando está en un cargo, es de la visión que uno tiene. Siempre es bueno que haya	Establece la LU, que las universidades son instituciones con autonomía (art. 9). Mientras, el artículo	Para AV3, la perpetuidad resta la libertad a la gestión universitaria,



	<p>una renovación, porque tú puedes tener una visión diferente. (28) Y aproximadamente la última elección, hablando de la universidad, fue en el 2008 ... (LINEA 421-424)</p> <p>Porque eso implica que todos los cargos son encargados y ahora todavía no hay ningún cargo por elección. (28) De todos los departamentos que tiene la universidad, nada más uno, fue electo y como todavía está activo, pero tiene como 30 años de servicio... (LINEA 431-434)</p>	<p>26, define entre las funciones del Consejo Universitario: normar las elecciones de autoridades (numeral 17) y la potestad para dictar sus normativas internas en el numeral 21. Pero, una sentencia de la Sala Constitucional del TSJ, dejó sin efecto este artículo, violando la AU, como derecho establecido en la CRBV.</p>	<p>porque es una forma de quitar autonomía a las IES; siendo causa de impacencias, malestar, apatía, cansancio y estrés laboral. Asimismo, esta inconformidad reduce el ánimo del personal, situación que debe evitarse, ya que el ente un valor agregado muy importante.</p>
--	---	---	---

Nota: Elaborado por el autor.

#### 4. CONCLUSIONES

Un síntoma del síndrome de “Burnout” es el agotamiento emocional, producido por la apatía y cansancio desarrollado en las autoridades y manifestándose en la falta de apoyo para los procesos básicos o desconociendo normas vinculadas a obtener recursos físicos y financieros, para dar respuestas a las necesidades existentes; ante la desidia (agravada por el COVID-19) y la deserción en el personal, la gestión de los directivos es limitada por leyes y normativas desfasadas en tiempo y espacio, que no dan soporte legal a su accionar dentro de la realidad y crisis actual. Esto se agrava con la dejadez mostrada por el Ejecutivo Nacional, como medida para coartar la creación del pensamiento crítico.



Luego, ante la crisis y políticas antes mencionadas, los directivos deben proponer alternativas para solucionar todas las anomalías y carencias padecidas, entre ellas: la perpetuidad en los cargos y la pérdida de autonomía universitaria. Las cuales entorpecen el desempeño gerencial y generan irregularidades, como son: cargos asumidos por Forfait que juntos a la falta de transparencia y experiencia gerencial, desencadenan el incumplimiento de normativas legales.

Evidentemente, un factor determinante en la falta de experiencia gerencial es la deserción, porque cuando surge una vacante en un cargo de gestión, la designación es para quien esté dispuesto a realizar el trabajo, aun sin poseer los méritos y la preparación, o algunas veces obedece a un nombramiento por interés (político o personal) para favorecer a alguien. Al respecto, considero que sin importar el caso es necesario capacitarlo en las funciones del cargo. En resumen, la poca disposición en el personal para asumir cargos y las sentencias del TSJ, actuando en favor del Gobierno y en menoscabo de las IES; es una causante para la perpetuidad en los cargos.

## 5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aula Abierta Venezuela. (2019). *Violaciones a la libertad académica, autonomía universitaria y otros derechos de los universitarios en Venezuela*. (Informe Preliminar). Caracas, Venezuela. <https://n9.cl/h712ky>
- Barradas, M., Delgadillo, R., Gutiérrez, L., Posadas, M., García, J., López, J. y Denis, E. (2018). *Estrés y burnout: Enfermedades en la vida actual*. Bloomington, Estados Unidos: Palibrio. <https://n9.cl/om2wy>



- Cardozo, R. (09 de enero de 2024). Gobierno de Venezuela, asfixia a la autonomía universitaria. <https://n9.cl/lzplk>
- Coffey, A. y Atkinson, P. (2003). *Encontrar el sentido a los datos cualitativos. Estrategias complementarias de investigación*. Antioquía, Colombia: Universidad de Antioquía.
- Fuenmayor, L. (2008). Autonomía universitaria y reforma constitucional. *Revista Educere*. 12 (40), 118-126. <https://saberula.ve/handle/123456789/20226>
- Gadamer, H. (1984). *Verdad y método: Fundamentos de una hermenéutica filosófica*. Salamanca, España: Sígueme. <https://n9.cl/e9xpuo>
- González, F. (2007). *Investigación cualitativa y subjetividad. Los procesos de construcción de la información*. Santiago de Guatemala, Guatemala: ODHAG. <https://n9.cl/2bm15>
- Gutiérrez, R. (2007). *¿Pueden las universidades estar sujetas al principio de eficiencia en su gestión?* [Ponente]. Primer Congreso Nacional e Internacional de Estudios Comparados en Educación. Buenos Aires, Argentina. <https://www.saece.com.ar/docs/congreso1/Gutierrez.doc>
- Heidegger, M. (1974). *El ser y el tiempo*. DF, México: Fondo de Cultura Económica (FCE). <https://n9.cl/59qgi>
- Husserl, E. (1962). *Ideas relativas a una fenomenología pura y una filosofía fenomenológica*. DF, México: Fondo de Cultura Económica. <https://n9.cl/oysz8>



Ley de Universidades. (1970). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 1429 (Extraordinario), septiembre 8, 1.970.

Martínez, M. (2004). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*. DF, México: Trillas. <https://n9.cl/mkxsm>

Márquez, J. (2008). *Gerencia del Sistema de Relación Hombre-Empresa*. Barquisimeto, Venezuela: Horizonte.

Ortega, G. y Freites, Z. (2017). Constructo teórico para la Gerencia Universitaria desde la perspectiva del Liderazgo Transformacional. *Revista Criterio Libre*. 15 (26), 23-42. <https://n9.cl/pxyto>

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13era ed.). DF, México: Pearson Educación. <https://n9.cl/fdd7n>

Rodríguez, G., Gil, J. y García, E. (1999). *Metodología de la investigación cualitativa*. Colección Biblioteca de Educación. (2da. ed.). Bogotá, Colombia: ALJIBE. <https://n9.cl/9ydzm>

Rusque, A. (2007). *De la diversidad a la unidad en la investigación cualitativa*. Caracas, Venezuela: Vadell Hermanos. <https://n9.cl/ljrnw>

Sabino, C. (1992). *El proceso de la investigación*. Caracas, Venezuela: Editorial Panapo. <https://n9.cl/yjoe>

Tribunal Supremo de Justicia. Sala Constitucional. Sentencia N° 0324. 27 de agosto de 2019 (RBV). <https://n9.cl/0uzi9>