

## El Policía Bratton y la ULA<sup>1</sup>

Humberto Ruiz Calderón  
Doctorado en Educación de la ULA  
E-mail: ruiz@ula.ve

Vientos de cambio parecen soplar en la Universidad de Los Andes: el Consejo Superior Universitario, la reorganización administrativa de dependencias, cambios en la mecánica y horario del Consejo universitario. La transformación institucional será verdadera en la medida que incida en realidades de fondo. Muchas veces no tienen que ser grandes lucubraciones conceptuales. Cuando se logran resultados positivos se percibe que el análisis y las medidas que llevaron a resultados importantes son de gran simplicidad.

En la semana pasada estuvo en Venezuela William Bratton, el policía que logró reducir los índices delictivos de Nueva York de forma persistente. Para simplificar, dos acciones fueron fundamentales: La política de cero tolerancia para los policías -por aquello que no pueden combatir el delito quienes son delincuentes- y la teoría de la ventana rota que indica que la suciedad, el descuido de las zonas urbanas y la oscuridad propician la aparición del delito. No parecen ser elaboraciones tan profundas y complejas. En eso los gringos son maestros del pragmatismo y la sencillez.

No hay instituciones que se les reconozca su calidad sin que en ellas las estructuras básicas y las funciones esenciales sean sólidas y eficientes. En el caso de la Universidad venezolana las estructuras básicas -departamentos y cátedras- han venido perdiendo prestigio y solidez. Sus funciones esenciales se han mediatizado y burocratizado.

Por el contrario, la cara limpia, el rostro bonito de la Universidad lo ofrecen los investigadores y docentes que, con las limitaciones de un presupuesto disminuido y el crecimiento de enormes trabajos burocráticos, triunfan cada día

---

<sup>1</sup> *Frontera*, Mérida 4 de octubre de 2000, p. 5-A.

con sus descubrimientos, resultados y publicaciones. Es el producto de los grupos de investigación que mediante un trabajo sistemático y un cierto apoyo administrativo y financiero potencian la capacidad de sus integrantes. ¿Qué es lo que caracteriza a los grupos de investigación en contraste con los departamentos y cátedras? En primer lugar, allí se juntan el liderazgo académico y la dirección administrativa. Mediante el financiamiento del CDCHT y de CEP se obtienen algunos recursos financieros que son manejados según las necesidades de los grupos y sus programas. Los factores políticos no inciden en su organización y son mínimos los efectos de la lucha por los decanatos en su trabajo. Pese a las restricciones que tratan de imponer las estructuras administrativas, se han logrado organizar muchos de ellos con personal de diversas facultades. Adicionalmente, el jefe del grupo no debe ser cambiado cada dos años y en consecuencia logra hacer escuela. ¿Qué deberíamos hacer? Indudablemente que auspiciar la aparición de estas características en los departamentos y cátedras. ¿Será imposible? No lo creo. De hecho hay algunos departamentos y cátedras en donde se han logrado estas características.

El fortalecimiento de los departamentos y cátedra debe estar signado por la política de dar apoyo y exigir resultados de calidad. Ninguna institución académica en los países desarrollados tiene la absurda norma de cambiar a los jefes cada dos años. Los jefes –al ser mayores sus responsabilidades– son mejor remunerados. También son los más productivos, los más reconocidos en su campo académico. Tienen un amplio margen de libertad para escoger a sus subordinados. En contraste, son los responsables del resultado que la dependencia logra y en ello les va su cargo y prestigio.

Un cambio profundo de la Universidad pasa por volver la mirada sobre sus estructuras básicas y establecer políticas claras para fortalecerlas, prestigiarlas y exigir mejores resultados. Lo anterior no parece que requiera gran imaginación conceptual, así como el fundamento de la acción de William Bratton en Nueva York, lo que requiere es voluntad política para realizarlo.

