

propuesta de un modelo de gestión aplicable al Instituto Universitario de tecnología del Estado Bolívar para fortalecer la función de investigación del personal docente.

José Enrique Martínez-Pérez.

Cita: José Enrique Martínez-Pérez (2006). *propuesta de un modelo de gestión aplicable al Instituto Universitario de tecnología del Estado Bolívar para fortalecer la función de investigación del personal docente* (Tesis de Maestría). Instituto Universitario de Tecnología del Estado Bolívar, Ciudad Bolívar, Venezuela.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/jose.enrique.martinez/3>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.

Para ver una copia de esta licencia, visite

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <http://www.aacademica.org>.



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO BOLÍVAR
COORDINACIÓN DE POSTGRADO EN EDUCACIÓN
PROGRAMA: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN APLICABLE AL
INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA DEL
ESTADO BOLÍVAR PARA FORTALECER LA
FUNCIÓN DE INVESTIGACIÓN DEL
PERSONAL DOCENTE

Trabajo presentado como requisito parcial para optar
al Grado de Magister Scientiarum en Educación
Mención Administración Educativa

Autor: José E. Martínez P.

Tutor: MSc. Marisol Brizuela

Ciudad Bolívar, Febrero de 2006

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de Tutora del Trabajo presentado por el ciudadano José Enrique Martínez Pérez, para optar al Grado de Magister en Educación, Mención Administración Educativa, considero que dicho Trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la Ciudad de Ciudad Bolívar, a los diez días del mes febrero de 2006.

Marisol Brizuela

CI: 4.980.856

ÍNDICE GENERAL

	pp
LISTA DE CUADROS	v
LISTA DE FIGURAS	vi
RESUMEN.....	vii
CAPÍTULO	
I EL PROBLEMA	1
Planteamiento del Problema.....	1
Justificación y Relevancia de la Investigación.....	5
Objetivos de la Investigación.....	7
Alcances y Limitaciones.....	7
II MARCO TEÓRICO	10
Antecedentes de la Investigación	10
Bases Teóricas	19
Bases Legales	30
Categoría. Unidades y Sub-unidades de Significado.....	32
Definición de Términos Básicos.....	34
III MARCO METODOLÓGICO	36
Método de la Investigación	36
Población y Muestra	39
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información	41
Validez y Confiabilidad del Método	42
IV PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS SIGNIFICADOS.....	44
V CONCLUSIONES.....	59
VI PROPUESTA DE MODELO DE GESTIÓN APLICABLE AL INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA DEL ESTADO BOLÍVAR PARA FORTALECER LA FUNCIÓN DE INVESTIGACIÓN DE SU PERSONAL DOCENTE.....	63
REFERENCIAS.....	72

ANEXOS	pp
A Guía de Entrevista	77
B Fotografías del Área de permanencia del Personal Docente ...	79
C Certificado de Validez	80

POSTGRADO EN EDUCACION

LISTA DE CUADROS

CUADRO	pp
1 Categorización de las unidades de significado	32
2 Distribución del personal docente y de investigación	40
3 Resumen de los significados de los informantes y autores Connotados	56

POSTGRADO EN EDUCACION

LISTA DE FIGURAS

FIGURAS

1 Modelo de Gestión Aplicable al Instituto Universitario de Tecnología del Estado Bolívar para Fortalecer la Función de Investigación de su Personal Docente	pp 65
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------

POSTGRADO EN EDUCACION

UNIVERSIDAD DE ORIENTE.
NÚCLEO BOLÍVAR
COORDINACIÓN DE POSTGRADO EN EDUCACIÓN
PROGRAMA: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Propuesta de un modelo de gestión aplicable al Instituto Universitario de Tecnología del Estado Bolívar para fortalecer la función de investigación del personal docente
Proyecto de Trabajo de Grado

Autor: José E. Martínez P.

Tutor: Marisol Brizuela

Fecha: Febrero 2006

RESUMEN

La institución universitaria tiene una noble e importante misión descrita en leyes y reglamentos: constituirse en el centro generador del conocimiento que deberá ser divulgado y difundido a través de la enseñanza y proyectado al entorno social. No obstante, los indicadores que muestran la producción científica en las universidades latinoamericanas dan cuenta de una baja productividad en relación al ámbito mundial. Venezuela ha ocupado, desde hace unos quince años, entre el cuarto y quinto lugar en Latinoamérica. Los Institutos y Colegios Universitarios son instituciones venezolanas de educación superior que tienen la misma misión; sin embargo, su producción científica es casi marginal. El siguiente proyecto tiene como propósito proponer un modelo de gestión aplicable al Instituto Universitario de Tecnología del Estado Bolívar que le permita fortalecer su producción científica. Este modelo tendrá su origen en los sentidos y significados dados por los integrantes de la organización con relación a la actividad científica. El método utilizado para diagnosticar y explicar, seleccionar los elementos y significados, que permitirán la construcción del modelo, tiene su base epistemológica en admitir que el origen del conocimiento es interpretativo-simbólico. Se utilizó la técnica de la entrevista a profundidad, la observación participante y el análisis interpretativo de texto y luego, a partir de un proceso de triangulación se constataron algunos significados para darle rigurosidad a los hallazgos. Se concluye que los miembros de la organización, gerentes y gerenciados, en su práctica, son inconsistentes con lo que predicán, a partir del análisis de su filosofía de gestión. Se propone un modelo de intervención social para guiar el cambio a partir de los significados de los individuos, ajustado a sus potencialidades y limitaciones.

Descriptores: Producción científica. Modelo de gestión, Institutos y colegios universitarios, Talento humano, Sentidos y significados.

Introducción

La producción de conocimiento y desarrollo tecnológico que se genera en las universidades ha permitido a los países el mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes. Las instituciones de educación superior tienen la gran responsabilidad de contribuir de forma autónoma a la civilización científica contemporánea, es decir, a la modernidad.

Las organizaciones de educación superior latinoamericanas tienen mayor responsabilidad, ya que ellas concentran la mayor parte de la investigación científica de la región; no obstante, al compararla con el conocimiento producido en el ámbito mundial, sólo representa una fracción muy ínfima. Las instituciones venezolanas no escapan de esta realidad y, en el caso de los Institutos y Colegios Universitarios, podría decirse que su producción científica es casi marginal.

El siguiente proyecto tiene como propósito proponer un modelo de gestión aplicable al Instituto Universitario de Tecnología del Estado Bolívar para fortalecer la función de investigación de su personal docente y de investigación. El esquema lógico-conceptual persigue ser un instrumento para la gerencia, resultado de la aplicación de un proceso de tecnología social utilizando instrumentos de interpretación de sentidos y significados de los participantes.

En el primer capítulo se expone la problemática de las instituciones de educación superior en torno a la producción de conocimiento, en general, y en particular del Instituto Universitario de Tecnología del Estado Bolívar. Aquí mismo se mencionan los objetivos del proyecto de investigación y, la pertinencia y relevancia de la indagación y la propuesta de solución.

En el capítulo dos se muestra los principales antecedentes relacionado con el proyecto, se explica el estado del arte de las causas de la escasa producción científica en Latinoamérica y en Venezuela, algunas de ellas se relacionan con su gestión. Además, se exponen algunos ensayos de gestión para fortalecer la producción

científica. Más adelante, se exponen los más relevantes enfoques que representan las teorías de entrada, para justificar los hallazgos que resulten de la indagación y la perspectiva de la teoría de sistema que permitirá dar soporte tecnológico a la propuesta de solución. Se menciona la teoría de Prácticas Organizacionales y teoría del Poder y de la Cultura Organizacional. Además, la teoría Explícita y en Uso

Se presenta también, la unidad de análisis y las categorías que serán indagadas a partir de los significados que le otorgan los miembros de la organización a la función de investigación, con el objeto de revelar los sentidos que ellos le dan a su papel dentro de la organización. Se busca además, en este proyecto, las coherencias e inconsistencias entre los gerentes y gerenciados en torno los significados, de lo que ellos creen es la investigación y el sentido que le dan a la misión universitaria.

El capítulo tres presenta el método que se aplicará para lograr los objetivos propuestos. El método está estrechamente relacionado con un enfoque epistemológico del origen del conocimiento. En este proyecto se seleccionó el enfoque interpretativo-simbólico que sustenta que el origen del conocimiento es el resultado de prácticas, acciones y vivencias de las personas. A partir de esta premisa, algunos teóricos sugieren técnicas e instrumentos que revelen los significados y sentidos de los miembros de una organización que en suma, representan las conductas y comportamiento organizacional.

En el capítulo cuatro se presenta el análisis e interpretación de los sentidos y significados de los informantes miembros de la organización. Primero, a partir de una descripción de las grabaciones hechas a cada informante, en un proceso de dialéctica, se indujo a aflorar los sentidos y significados que le dan a la función de investigación y a la misión universitaria. Luego a partir de un proceso heurístico se exponen los sentidos y significados que le dan los informantes a la actividad científica y se exponen comparativamente con el significado dado por algunos científicos miembros y acreditados al programa de promoción al investigador. También, se constata algunos significados con la técnica de la observación y se muestra evidencia fotográfica y además, se analiza e interpreta la filosofía de gestión donde se anuncia la Misión y Visión de la organización.

Finalmente, un último capítulo que se muestra, a la luz de los objetivos propuestos, la descripción de la organización en torno a la función de investigación a partir de sus

indicadores. El análisis comparativo de los significados de gerentes y gerenciados. Análisis de los sentidos y significados que le dan origen al modelo propuesto de intervención para el cambio y por último, propuesta específica del modelo.

POSTGRADO EN EDUCACION

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Parte del desarrollo de un Nación está sustentado por las instituciones de educación superior. Ellas deben experimentar una profunda transformación que involucre la búsqueda creativa de nuevas formas de cumplir con las funciones de docencia, investigación y extensión. Sobre ellas, el Estado venezolano ha cifrado sus esperanzas para que desde ahí se genere el conocimiento necesario para el desarrollo sostenido y sustentable del país.

La importancia creciente del conocimiento, como el máspreciado capital de producción en el marco de las complejas relaciones sistémicas existente entre la universidad y la sociedad, ha generado una interesante discusión epistémica acerca de la necesidad de derivar patrones o modelos de gerencia del conocimiento, tanto como categoría conceptual, como instrumento de intervención de la realidad.

En este orden de ideas, se resalta la urgencia de incrementar la creatividad y la innovación para generar conocimiento a través de procesos sistemáticos de investigación, con el fin de contribuir en forma socialmente responsable con la producción de conocimiento que satisfaga las necesidades del entorno universitario, bajo principios de eficiencia económica y sustentabilidad social.

La producción del conocimiento no era misión de las universidades en su origen. El surgimiento de las universidades se remonta al Siglo XI de la Edad Media y su principal y única misión estaba alrededor de la enseñanza. La primera fase de la revolución científica se realizó fuera de las universidades. La incorporación de la producción del conocimiento se ubica al principio del Siglo XIX promovida por Guillermo de Humbolt, “para quien la ciencia constituía el principio fundamental de la Universidad” (Picón G. 1994, p 9).

En Latinoamérica, las universidades se estructuraron durante la Colonia según el modelo español, influenciado por el modelo napoleónico de una universidad profesionalizante y paulatinamente incorporaron las nuevas tendencias hasta convertirse en una institución que vinculara orgánicamente la generación, la transmisión y aplicación del conocimiento. Al menos lo que dicen en su prédica.

Actualmente, las universidades latinoamericanas tienen el reto de conducir la investigación científica como tarea prioritaria e inherente del quehacer académico en la que necesariamente deben y tienen que estar involucrados profesores y estudiantes. Con relación a esto destaca la afirmación de Espinoza, N. (2004a), “Rigurosamente hablando una universidad que no investiga no es tal”. (p. 5).

En este mismo orden de ideas, los índices cenciométricos y bibliométricos son los indicadores que miden y evalúan la productividad de la actividad científica de un país o región; sin embargo, aún no existe consenso internacional de cómo medir y evaluar la actividad científica apropiadamente. No obstante, hay una aceptación tácita de la mayoría de la comunidad científica impuesta por algunas organizaciones del primer mundo dedicadas a esas mediciones, entre las que destaca el Citation Index del Institute for Scientific Information (ISI).

En tal sentido, según indicadores del ISI, las estadísticas en relación al porcentaje de artículos científicos publicados para la última década, las latinoamericanas representan sólo el 1% del total, los Estados Unidos de América ocupan el primer lugar con un 44% de las publicaciones y Europa el segundo lugar, con un 17% del total de artículos. Esto demuestra una buena relación entre este porcentaje y los niveles de subdesarrollo medido a través de otros indicadores.

Esta problemática de la región se puede trasladar para comparar el índice del número de publicaciones por número de habitantes entre algunos de los principales países latinoamericanos. En relación a este indicador, Venezuela ha ocupado entre el cuarto y quinto lugar durante los últimos quince años detrás de Brasil, Argentina, México y entre Colombia y Chile. Según el portal de la Red Iberoamericana de Ciencia y Tecnología, (RICyT, 2005).

En Venezuela, la incorporación de la investigación científica en la Universidad se inicia en la década del 30 con la creación de Instituciones de investigación en Medicina

Experimental y Tropical, el Anatómico-Patológico, todos ellos en la Universidad Central de Venezuela. En la actualidad, la generación del conocimiento como misión de las Instituciones de Educación Superior se norma en la Ley de Universidades en su artículo 3 el cual expresa que las universidades deben dirigir actividades para crear, asimilar y difundir el conocimiento mediante la investigación. En este sentido, la sociedad venezolana espera, pretende y demanda que las instituciones de educación superior dediquen sus esfuerzos, no sólo a la preparación de profesionales, sino también a la generación y divulgación del conocimiento.

Dentro del subsistema de Educación Superior, están inmersos los Institutos y Colegios Universitarios, instituciones de educación superior donde se ofrecen especialidades con tres (3) años de duración; cuyas estructuras organizativas permiten lograr la misión descrita en los documentos legales, rectores de la política de Estado de la educación venezolana. Este es el caso del Instituto Universitario de Tecnología del Estado Bolívar (IUTEB), institución de educación superior de reciente creación que tiene como visión llegar a ser referencia en la formación de profesionales de alto nivel y producir conocimiento que coadyuve al desarrollo de la región de Guayana.

En tal sentido, lo anterior está en correspondencia con lo que reclama la sociedad en la actualidad, demanda de sus instituciones de educación superior mayor vinculación con su entorno que permita mejorar la calidad de vida a través de la generación del conocimiento por medio de la investigación. No obstante, La producción científica venezolana se encuentra estancada y es aún significativamente menor que la de otros países de la región. Argentina Brasil y México, por ejemplo, han aumentado el número de sus publicaciones científicas a una tasa interanual del 16% entre 1994 y 1996, mientras que las de Colombia han crecido al 24% y las de Venezuela en un modesto 10% anual. Aparte de señalar que del total de docentes universitarios, menos del 5% han sido acreditados como investigadores activos por el Programa de Promoción al Investigador (PPI). (Scharifker, B. 1997).

Más significativo son las declaraciones de Mayz, J. y Pérez, J. (2002) que señalan que la mayoría de los docentes universitarios no investigan, se sustentan en la siguiente cifra: de unos 30.000 docentes que trabajan en las universidades del país, 2.084 fueron incorporados al PPI en el año 2002. Ellos continúan diciendo que en Latinoamérica, con

algunas excepciones, las universidades sólo transmiten conocimientos a través de la docencia y no desarrollan investigación.

En el ámbito de Ciudad Bolívar, existe una variedad de Instituciones de Educación Superior que hacen actividad universitaria, entre las que se mencionan: el Núcleo de Bolívar de la Universidad de Oriente (UDO), la Universidad Nacional Experimental de Guayana, La Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, etc. No obstante, la actividad científica de estas universidades en esta ciudad es mínima, si se utiliza el número de profesores acreditados en el PPI como indicador, donde solo llegan a 12 docentes los incorporados para este año 2005, todos del Núcleo de Bolívar de la UDO y su mayoría de la Escuela de Ciencias de la Salud.

De manera similar, destacando otros índices, ocurre con el IUTEB. A tres (3) años de su creación sólo tiene tres (3) producciones científicas expuestas como ponencias en dos (2) congresos regionales de investigación y uno (1) en un congreso nacional. Ninguno de ellos publicados en revistas arbitradas. Sin embargo, tiene una producción en trabajos de grado para la obtención de títulos de técnico superior universitario de 98 (noventa y ocho).

En una indagación preliminar de los planes operativos de la institución se puede destacar una carencia de planes y proyectos concretos de producción científica. No existe referencia a líneas o lineamientos de investigación para el desarrollo de los trabajos de grado. Sólo se describe la intención de asistir a eventos científicos y tecnológicos, no en calidad de ponente sino como desarrollo profesional de algún personal docente. No se menciona la promoción o estímulo para la formulación de proyectos de investigación.

En este mismo orden de ideas, en una revisión de la estructura organizativa de la institución, se distingue la presencia de una unidad responsable de la gestión de la labor de investigación; no obstante, en torno a ella, no existen organizados laboratorios o grupos de investigación. Por otro lado, a pesar de que existe presupuesto para costear los proyectos de investigación, estos recursos son utilizados para financiar asistencia de docentes a congresos de investigación como asistentes.

La evidencia señalada, requiere del estudio que permita establecer cómo se está llevando a cabo la labor gerencial para el logro de las funciones de investigación, con el propósito de proponer un modelo de gestión para planificar, organizar, dirigir, coordinar

y controlar los planes y proyectos de investigación del Instituto Universitario de Tecnología del Estado Bolívar.

En tal sentido, se pueden formular las siguientes interrogantes de investigación:

¿Cuáles son las condiciones y requerimientos de la función de investigación del IUTEB en relación con las dimensiones del talento humano, recursos y gestión?

¿Qué semejanzas y diferencias habrán entre las percepciones de los diferentes actores en su condición de diseñadores de políticas y ejecutores (gerentes y gerenciados)?

¿Cuáles son los factores y condicionantes que explican la escasa labor científica y tecnológica del IUTEB?

¿Qué elementos y significados pudieran configurar un modelo de gestión aplicable, que fortalezca la creación del conocimiento en el IUTEB?

Justificación y Relevancia de la Investigación

El costo del financiamiento de las instituciones de Educación Superior obliga a la búsqueda de los factores que están implicados en la gerencia universitaria y la posibilidad de aproximar una descripción de cómo se está llevando a cabo la gerencia educativa en la producción del conocimiento. Parte de este costo está dirigido a la investigación, por lo que ha generado diversos cuestionamientos por parte del Estado como ente que financia los programas universitarios en estas Instituciones de Educación Superior. Lo anterior, obliga a la búsqueda de los condicionantes implicados en la gerencia del conocimiento.

La siguiente investigación reviste especial importancia desde la perspectiva de la eficiencia universitaria, ya que se intenta indagar cómo se está llevando a cabo la labor gerencial de la función de investigación de los docentes y la posibilidad de establecer la descripción de tal hecho, con la finalidad redimensionar las políticas institucionales en este sentido.

La labor gerencial es un trabajo arduo y delicado cuando se trata de planificar y controlar las actividades de investigación. Sin embargo, quien tiene esta atribución debe dotarse de características deontológicas, culturales y profesionales que permitan hacer cumplir los propósitos de una Institución en un entorno social que reclama un desarrollo sostenido y sustentable.

En este sentido, se puede señalar una importante declaración de Scharifker, B. (1997) que sostiene que para mejorar la eficiencia de las instituciones de educación superior, ellas requieren definir lo que se quiere mejorar y hacia dónde, luego se diseñan y se aplican las estrategias para lograrlo. No obstante, esto requiere de actualizar el modelo de gestión que oriente la prosecución de las metas propuestas.

Por otro lado, se destaca un hecho descrito por Bustamante, Y. (2003) referido a la opinión que el conocimiento se ha convertido en un recurso estratégico, en el ámbito mesoeconómico (organizaciones, empresas e instituciones) y desde el punto de vista macroeconómico (Naciones y Estados). Por tanto, diseñar modelos para fortalecer la producción científica del conocimiento, que responda a las necesidades del entorno universitario, son una prioridad.

En tal sentido, dedicarse hacia la búsqueda de soluciones dirigidas a fortalecer una función básica de la universidad reviste una importancia significativa. Scharifker, B. (1996), en su artículo publicado en la revista carta semanal, responde la pregunta ¿para qué hacemos investigación en la universidad?, para buscar la verdad, generar conocimiento, resolver problemas y formar talento humano. Más adelante destaca la importancia de la producción del conocimiento científico y al respecto señala que la actividad económica, medido por el producto interno bruto (PIB) como indicador de desarrollo, está directamente relacionada con la generación del conocimiento medido por el número de publicaciones en revistas especializadas.

Ante esta evidencia, otra que destaca Pérez, J. (1998), en el editorial de la revista Interciencia, es el hecho que en Latinoamérica la baja productividad científica es atribuida a la baja inversión en ciencia de estos países (0,45%) del PIB. No obstante, señala Pérez que elevar la producción científica de las universidades requeriría de realizar algunos cambios, él admite que parte de ese cambio debe ser administrativo. Parte de este cambio es la propuesta de este trabajo.

Además, si lo que se persigue es abordar una forma diferente para resolver el problema del bajo índice de producción científica universitaria, lo más probable que elevando la producción científica se logre mejorar la calidad de vida. Esto se evidencia por los datos reportados por Rincón de P., H. (2003) donde señala que de los 29 países que concentran el 80% de la riqueza mundial, deben su calidad de vida en 67% al capital

intelectual (educación e investigación científica y tecnológica), 17% a sus recursos naturales y 16% a sus equipos.

La información anterior da cuenta de la importancia que tiene la producción del conocimiento y el desarrollo tecnológico para un país. Gran parte de su riqueza se sustenta en el conocimiento, y las instituciones de educación superior latinoamericanas, y en particular las venezolanas, deben transformarse en los centros de creación de ese conocimiento que guíe el desarrollo sustentable de la Nación.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Diseñar un modelo de gestión aplicable al Instituto Universitario de Tecnología del Estado Bolívar para fortalecer la función de investigación del personal docente.

Objetivos Específicos

Diagnosticar las condiciones y requerimientos de la función de investigación en relación con las dimensiones del talento humano, recursos y gestión, percibida por el personal docente del IUTEB.

Establecer comparaciones de las diferentes ópticas de los distintos actores en su condición de diseñadores de las políticas institucionales y ejecutores. (Gerentes y gerenciados).

Evaluar los factores y condicionantes que explican la escasa labor científica y tecnológica del IUTEB.

Derivar los elementos y significados con la finalidad de establecer un modelo de gestión aplicable y pertinente a los requerimientos y condiciones estructurales y humanos del IUTEB.

Alcances y Limitaciones de la Investigación

A pesar de la variedad de factores que tienen influencia producción científica, para el presente trabajo de investigación sólo se tomará en consideración aspectos de la función administrativa y características propias de la gerencia adaptada a la estructura organizativa de los Institutos o Colegios Universitarios.

Los resultados que se deriven de esta investigación solamente podrán ser utilizados en el contexto y la historia próxima en el que se estudiarán y analizarán la variable objeto de estudio, por el hecho de que el diagnóstico y tratamiento de cualquier realidad educativa debe realizarse de modo situacional.

Lo anterior obedece al hecho señalado por Delgado, F. (2002) en relación a que las prácticas organizacionales no pueden ser generalizables, ya que cada práctica es una manifestación de carácter particular en lo cultural. Cada acción organizacional lleva una intencionalidad que sólo se entiende subjetivamente y por los significados que los actores le otorgan a sus acciones.

A pesar de la limitación anterior, los resultados que arroje la presente investigación podrán ser usados por su valor instrumental y como herramienta conceptual para formular una política que fortalezca la gestión para la producción científica y tecnológica en cualquier Institución de Educación Superior.

Parte de las discusiones metodológicas que se han dado en el ámbito académico entre el enfoque positivista, que dominó gran parte del quehacer científico y formula que el empirismo es el origen del conocimiento, y el enfoque cualitativo que defiende y postula un origen del conocimiento constructivista; han generado un debate entre la capacidad de generalizar el conocimiento de la primera postura y la escasa particularidad que posee, mientras que el segundo enfoque aboga por la particularidad del conocimiento en lugar de su generalización. En tal sentido, los hallazgos que se generen en este trabajo tendrán el alcance particular por su relación contextual, que está unido al lugar donde se está produciendo el conocimiento y temporal, estrechamente vinculado al cuando se está produciendo el conocimiento.

El enfoque metodológico requerido para hacer emerger los significados que los actores le dan a la actividad científica y a su función en la Institución solicitará del investigador entrevistarse con informantes claves que proporcionen sus impresiones, percepciones y valores; y por ello, el tiempo que bien pudieran otorgarle al investigador se convertirá en un factor limitante para el desarrollo de este proyecto.

Este mismo enfoque metodológico impedirá que un gran número de personas sean entrevistadas. No obstante, hay que señalar que la intencionalidad del enfoque utilizado en este estudio establece la particularidad del conocimiento en relación a la

contextualizad y temporalidad de su origen. En tal sentido, aquí lo importante es identificar cuáles actores serán los que proporcionarán los elementos claves en la producción del conocimiento y no su número.

POSTGRADO EN EDUCACION

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Describir y explicar a las organizaciones y prescribir una propuesta de solución al problema diagnosticado requiere de un sustento que oriente el trabajo emprendido. El propósito del presente capítulo es entregar el estado del arte de los estudios relacionado con la investigación en las instituciones de educación superior en América Latina y en Venezuela. También, se incluye las más representativas teorías que por su relevancia constituyen la base para el análisis, descripción y diagnóstico del objeto de estudio y la necesaria sustentación para la propuesta de solución.

Antecedentes de la Investigación

El informe elaborado por Carlos R. Abeledo (2003), por encargo del Banco Interamericano de Desarrollo y el Concytec en el contexto de la preparación del Programa de Ciencia y Tecnología para analizar la investigación en las universidades peruanas, constituye el hallazgo más representativo de la situación de las universidades latinoamericanas de la que no escapan las instituciones de educación superior de Venezuela.

El estudio comprendió la descripción de varias universidades en relación con la función de investigación que por mandato deben llevar a cabo estos establecimientos de educación superior. El mismo consistió en el análisis contextual de la situación e involucró a más de una centena de investigadores que a través de entrevistas y encuestas procedieron a expresar el estado de la investigación en los establecimientos de educación superior del Perú.

El reporte de la investigación señala un bajo índice de trabajos de investigación en relación al número de investigadores con el grado de doctor. Escasa vinculación de los estudios con el entorno universitario y el sector productivo informa un bajo grado de articulación entre las universidades y una escasa orientación filosófica de la función de investigación.

El hallazgo también revela que ninguna universidad peruana puede ser considerada como una universidad de investigación y la principal labor es la formación de profesionales; a diferencia de otros países latinoamericanos, en las universidades peruanas el porcentaje de profesores universitarios a tiempo completo es relativamente alto pero su dedicación en tareas de investigación es baja. Sin embargo, el número de profesores universitarios que se dedican activamente a la investigación es una fracción minoritaria del conjunto. El porcentaje de los recursos presupuestarios que se orientan a financiar actividades de investigación también es bajo. No poseen un sistema de información y esto dificulta la gestión de la investigación y la toma de decisiones. A pesar de existir unidades para administrar y coordinar la investigación, el informe destaca que la gestión es débil. La cooperación de las universidades con la industria y con el gobierno es sumamente reducida. Las posibilidades de financiamiento de investigación mediante recursos de cooperación internacional no son plenamente aprovechadas por las universidades. El informe finaliza sugiriendo que la agencia de fomento e investigación científica del Perú debe desempeñar un papel más relevante para fortalecer las capacidades institucionales para la gestión de la investigación.

De manera similar, un informe de auditoría acerca del proceso de investigación de la Universidad del Valle en Cali, Colombia da cuenta de evidencias similares a las descritas en las universidades peruanas. Este trabajo, elaborado por Laura Rodríguez García (2003), resalta conclusiones relevantes con la producción del conocimiento en esta universidad colombiana: carencia de sistemas de información para determinar los programas y proyectos de investigación en relación a su número, costos, responsables y avances, burocratización para la evaluación de las propuestas de investigación, se involucra varias unidades académicas y los criterios no son los mismos y no existe control sobre los proyectos de investigación.

Siguiendo en este mismo contexto, pero esta vez en Venezuela, se destaca un editorial elaborado por Dagert, M. (1997) “la investigación en la Universidad de los Andes”, publicado por la Revista Investigación del CDCHT de la Universidad de los Andes (ULA), da cuenta de la situación del sistema de investigación de esa universidad. El documento destaca el nivel alcanzado por ULA en relación con la producción científica señalando importantes indicadores como lo son: el número de profesores de la

ULA incorporados al Sistema de Promoción del Investigador, establecido por el CONICIT (1997), la proporción de ellos clasificados en las escalas superiores del Sistema (30%), el porcentaje de postgrados acreditados por el Consejo Nacional de Universidades (CNU) (25%), entre otros indicadores, sustentan esta opinión. Su productividad le permite obtener la mayor asignación de recursos, después de la Universidad Central de Venezuela (UCV), a través del coeficiente variable de investigación.

Sin embargo, continua señalando el editorial en un análisis más acucioso, los avances en esta actividad por parte de los profesores han respondido más a iniciativas individuales y coyunturales que a una verdadera política institucional de investigación y para avalarlo resaltan los siguientes hechos: líneas de investigación desarticuladas y muchas veces sobrepuestas, vacíos en áreas de importancia, debilidad en la conformación de equipos y redes multi e interdisciplinarias, parcelamiento y subutilización de la infraestructura existente, marginalización y subestimación del talento humano, desorden en los programas de ingreso de personal y formación de talentos humanos, dificultades administrativas para el gasto relacionado con investigación, poca relación entre las actividades de investigación, docencia y extensión; bajo impacto en el entorno social, regional y nacional, entre otras. Por otra parte, los estímulos creados no deben incentivar solamente el esfuerzo individual, es de gran importancia premiar también los esfuerzos de integración alrededor de proyectos institucionales.

El reconocimiento de la ULA de sus actividades de investigación en relación a su pertinencia, vinculación y coherencia son también declarados por la UPEL. En un documento desarrollado por la universidad a través del vicerrectorado de investigación y postgrado se definen once (11) políticas que guiarán las actividades de investigación de la universidad y publicada en un artículo por Aranguren Jesús (s/f).

En ese documento se destaca el giro que se pretende realizar en relación a las actividades de investigación, hacerla evolucionar de un modelo libre, caracterizada por ser individualista, esporádico, de productividad aislada y desconocida, limitante del trabajo en equipo y sin pertinencia institucional o nacional a un modelo integral con las siguientes características: colectivo, pertinente, dinámico y definido por demandas institucionales o externas.

No obstante, estas posturas están siendo criticadas. Al respecto se puede destacar la posición de Mayz, J. y Pérez, J. (Ob. cit) que sostienen que no se debe obligar a las universidades a que la producción científica sea utilitarista o rentable. O como señala Ruiz, H. (2002), no se puede pedir a cambio de financiamiento que la actividad científica dé resultados útiles o que resuelvan problemas sociales, la función prioritaria de la universidad es hacer investigación y publicarla, la resolución de los problemas es consecuencia de esta función y surge posteriormente.

Aquí es interesante hacer un acotamiento de lo que en otros países se ha hecho para revertir estos hechos. En un trabajo presentado por Cortazar, J. (2002), las universidades europeas se han dedicado a desarrollar programas de autoevaluación, evaluación de pares y evaluación externa. Con ellos se ha logrado estimular la productividad académica y científica de las universidades aplicando una variedad de metodologías. En este proceso, reconocieron el trabajo organizacional como estrategia que impulsa el desarrollo universitario estimulando la labor grupal sobre el individual, aspecto ya reconocido por Scharifker, B. (Ob. cit), que da cuenta del agotamiento del modelo de incentivo que premia el desempeño científico individual sobre el colectivo.

En este mismo orden de ideas, es preciso acotar una importante evidencia señalada por Scharifker, B. (Ob. cit) donde destaca que España logró aumentar de manera importante, significativa y sostenida en el tiempo la eficiencia y productividad de sus universidades como consecuencia de su inserción en la Comunidad Europea, y el Reino Unido ha logrado estimular la producción investigativa de cada uno de los departamentos en sus universidades con indicadores estandarizados y estableciendo criterios de financiamiento.

El reconocimiento de las universidades venezolanas del estado actual de una de las funciones básicas y primordiales que le dan existencia social conduce a indagar los factores condicionantes que explican estos hechos y que las instituciones de educación superior buscan contrarrestar. Estos trabajos se destacan a continuación:

En un trabajo reseñado por Torres, E. y Torres, J. (2001) para indagar el problema del retraso de los trabajos de ascensos como resultado de la producción científica por parte de los docentes la Universidad de los Andes se extrajo una muestra aleatoria estratificada por facultades de 172 profesores del Núcleo Mérida. La situación del retraso

revela que 37.8% ascendieron a tiempo, 40.7% y 21.5% tuvieron de 1 a 5 y más de 5 años de atraso, respectivamente, por lo que la mayoría (62.2%) de los profesores presentó tardíamente su último trabajo de ascenso.

En un trabajo reportado por Maiz, J. y Lugo, C. (2004), con una metodología documental con el propósito de analizar la investigación en las universidades venezolanas como eje de transformación destaca las siguientes conclusiones: a) la investigación se realiza para ascender en el escalafón, b) la creación de conocimientos es el propósito fundamental de la investigación, siendo ideal conjugar su producción-solución de problemas que afecten a las comunidades o al sector productivo, c) la investigación atiende a intereses particulares y d) escasa vinculación entre la producción científica con los estudios de postgrado. En este mismo trabajo sugieren que la función investigación: a) debe adecuarse a las exigencias de la universidad y su entorno, b) debe atender planes del Estado y del empresariado, c) necesita la reestructuración de los programas y políticas de investigación y d) adecuar su gestión.

De manera similar, estudiando otros factores, una ponencia de la Prof. Valarino, en el marco del I Congreso de Educación Superior realizado en Caracas, describe el grave problema que se presenta en las Universidades en los estudios de pregrado y postgrado, referente a la baja productividad en la producción de trabajos de grado y tesis, la deserción y el rendimiento en los postgrados. Menciona y destaca las principales variables que influyen en la investigación: el tesista, tutor, tesis, relación tesista y tutor y el tiempo, además del currículum, requisitos de la tesis y apoyo institucional. Analiza este árbol de variables desde el punto de vista problemático y concluye que todos estos factores son determinantes en el bajo índice de producción científica. (Valerino, E. 2004)

En este mismo orden de ideas, en un trabajo realizado por Flores, N. (2004) relacionado con los condicionantes de la investigación en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador del núcleo de Maracay, se indagó la percepción de veinte (20) docentes a través de entrevistas. Entre las conclusiones destaca un bajo conocimiento metodológico, insuficiente pertinencia con el entorno universitario, escasa preparación para abordar una investigación y excesiva dedicación a la función de enseñanza en detrimento a la extensión e investigación.

En otro proyecto dirigido a diagnosticar la función investigación del Instituto Universitario de Tecnología del Estado Portuguesa realizado por Rangel, D. (2004), se evaluó la investigación como función universitaria y su vinculación con el entorno. Para ello, se utilizó una metodología basada en entrevistas semiestructuradas dirigidas a docentes, egresados, estudiante y pequeños productores. La autora concluye que existe un bajo nivel de productividad investigativa y un sentimiento de revertir esta situación, desvinculación total con el entorno, engorrosos procedimientos administrativos y escaso rol extensionista.

Reforzando más la labor investigativa en esta área; Devera, R. (2004) reporta en un estudio bibliométrico un bajo índice de publicaciones de los docentes de la Escuela de Ciencias de la Salud de la Universidad de Oriente del Núcleo Bolívar reflejando que entre 1997 y 2001 apenas se encontró 6 publicaciones de profesores de esta Escuela en la Revista Saber, de esta Universidad. En este mismo periodo, el artículo destaca 21 publicaciones en revistas indexadas en el MedLine de un total de 140 docentes, de los cuales sólo 11 fueron reconocidos por el Programa de Promoción al Investigador.

En este mismo artículo, el autor resalta las causas del bajo índice de publicaciones científicas, entre las que destaca: a) falta de capacidad y temor a la evaluación de sus pares, b) falta de tiempo, c) escasez de recursos económicos, d) falta de apoyo institucional y e) poca motivación.

Como se podrá acotar y de forma conclusiva, los resultados de tales investigaciones se perfilan a señalar que la producción de conocimiento que se realiza a través de la investigación es escasa, no vinculante, poco pertinente, sin articulación y de bajo impacto al entorno social y productivo universitario.

En este momento, es bueno destacar una realidad expresada por Espinoza, N. (2004b) relacionado con las universidades públicas del Perú que trata de explicar la razón de la baja productividad de las universidades de ese país e identifica una carencia de modelos de gestión de ciencia y tecnología que determina los bajos niveles de rendimiento en la investigación científica en términos de calidad y productos, señala a los modelos que causan este panorama de arcaicos. Parece que de esto no escapan las universidades venezolanas.

En este sentido, algunos trabajos presentan hallazgos relacionados con los factores de gestión que inciden en la investigación en Venezuela. Al respecto, se destaca un proyecto de inmersión en los Consejos de Desarrollo Científico y Humanístico (CDCH) de la Universidad de los Andes (ULA), La Universidad del Zulia (LUZ) y la Universidad Nacional Experimental “Francisco de Miranda” (UNEFM) llevado a cabo por las profesoras Carrasqueño Mercedes y Gillezeau Patricia (1999) obteniéndose como resultado de este proceso conclusiones significativas:

En relación con ULA, las investigadoras identificaron que el fomento de la investigación con las unidades académicas de la universidad, la vinculación de las investigaciones con el entorno productivo universitario, el desarrollo y la capacitación de los profesores fueron determinantes para que en la actualidad el CDCH de esta universidad haya transformado una investigación improductiva por una sumamente productiva y competitiva resumidas en tres aspectos: a) utilidad de la investigación científica, b) respuesta positiva a las demandas del sector social y productivo y c) reorientación estratégica de los recursos físicos, financieros y tecnológicos de la universidad.

En torno a LUZ, las autoras presentan los siguientes determinantes en cuanto a la función de investigación de la universidad: a) escaso financiamiento limita el desarrollo efectivo de proyectos científicos, b) gerencia independiente en la formulación y ejecución presupuestaria, c) existencia de políticas de incentivo, fomento y desarrollo de las investigaciones permiten que la comunidad de docentes se acredite y se estimule a investigar. Estas causas han influido para que el CDCH de LUZ exhiba los siguientes resultados: 221 PPI de efectivo impacto en el ámbito nacional e internacional, 347 investigadores activos y 22 publicaciones científicas en revistas arbitradas e indexadas, entre otros.

En cuanto a la UNEFM, identificaron una baja productividad científica debido a la escasa participación del personal académico en el área de la investigación, inexistencia de un CDCH a pesar de que cuenta con un Decanato de Investigación y Centros de Investigación, no existen espacios informativos para la divulgación de la producción científica, humanística y tecnológica. Como se puede notar, esta universidad cuenta con más factores de riesgo que inciden negativamente en la producción de conocimiento.

Como conclusión general, las autoras destacan que las universidades estudiadas han creado las bases para gestar un verdadero proceso científico y tecnológico. Los órganos rectores de la producción científica y tecnológica de la ULA y LUZ han logrado consolidarse sustentado en principios de libertad administrativa, productividad, eficiencia y orientaciones técnicas de una gestión sistemática, participativa, estratégica y vinculante. Por otro lado, las dificultades que afronta la UNEFM están centradas en una carencia de un plan orgánico, sistemático y coherente a largo plazo para el desarrollo sustentable de la investigación.

Al hablar de gestión, las universidades se encuentran ante una problemática adicional que deben enfrentar. Al respecto Rojas L. (1999), en su artículo la gerencia necesaria: visión, revisión y discusión, resalta que muchos autores señalan a la gerencia como la causa de muchos de los males organizacionales, pero también la rotulan como la solución.

La posición de Rojas es ratificada por algunos trabajos entre los que destaca el de Méndez, E. (1999), cuyo propósito fue analizar el modelo de gerencia en una universidad autónoma. Se seleccionó una muestra representativa de 106 docentes y se construyó una encuesta. Luego del análisis de la encuesta se determinó que: a) 73% estima que los directivos toman decisiones sin analizar los problemas y necesidades institucionales y 66% que las toman sin consultar las base académica, b) 73%, 68% y 76% opinan respectivamente que los directivos no ejecutan, ni controlan ni evalúan la institución, entre otras. Las conclusiones del trabajo fueron las siguientes: el modelo gerencial detectado es tradicional, de tipo taylorista, lineal funcional o burocrática. En este sentido, opinan que el modelo de universidad es atomizado, disperso, con una gerencia asistemática.

En otro estudio presentado por Fernández, C y Romero, F. (2004), se analizó la vinculación de instituciones de educación superior-sector productivo como estrategia para el desarrollo tecnológico en los municipios Maracaibo y San Francisco del Estado Zulia. El estudio reveló una gerencia universitaria en medio de altibajos que evidencia la implementación de estrategias gerenciales sin lograr alcanzar una vinculación efectiva hacia el sector empresarial, y desde la óptica empresarial se observó una desinformación

y falta de interés a involucrarse en el proceso de vinculación de manera organizada, sólo a través de convenios aislados.

De forma similar, un estudio realizado por Fernández, C. y Cabrera, F. (2004), dirigido a analizar la gestión de vinculación entre los Institutos Universitarios Tecnológicos y el sector productivo a través los programas de pasantías industriales reveló deficiencias percibida entre ambos. El estudio fue de carácter descriptivo transversal en la modalidad de campo, para lo cual se seleccionó una muestra no probabilística intencional formada por un total de 100 sujetos.

Otra evidencia, esta vez dirigida a revelar cómo una gestión sistemática, integral y vinculante puede fortalecer un núcleo académico de una universidad fue llevado a cabo como proyecto de investigación donde se examinó los mecanismos utilizados para relacionarse académicamente con el entorno. La investigación fue de campo, descriptivo y como técnicas de investigación se utilizó la revisión bibliográfica y la entrevista estructurada. Los hallazgos son los siguientes, a) relaciones excelentes con el entorno agropecuario, evidenciado en investigaciones, prácticas de campo, asesorías y asistencia técnica, b) diseño de programas alimentarios, sanitarios y de manejo adaptados a la realidad agroecológica, económica y social de la región y c) la universidad se beneficia del entorno al utilizar las instalaciones para docencia, investigación y extensión (Lugo C., Mayz, J. y Romero, Y. 2004).

Los trabajos antes descritos revelan un cambio de direccionamiento del acervo cognitivo de la literatura científica. El enfoque gerencial como una herramienta para abordar la solución a los problemas de producción científica constituye una evolución importante. Este reconocimiento de que la gerencia puede contribuir al fortalecimiento de la actividad científica es destacado en los siguientes párrafos.

En este sentido y proporcionando mayor certidumbre, a continuación se expondrán las últimas propuestas en el diseño de modelos de gestión relacionado con este proyecto de investigación que intentan superar las necesidades detectadas en las instituciones de educación superior. Estos estudios siguen proporcionando requerimientos que soportan las diferentes propuestas que desarrollan como aporte al estado del arte de innovadoras formas de gestión en la producción del conocimiento en las instituciones de educación superior.

En un desarrollo realizado por Sánchez, I. (1999) se propuso presentar una diseño organizacional para la unidad de investigación y desarrollo del centro de referencia bacteriológica del estado Zulia. Según la autora, la necesidad estuvo sustentada en la carencia de: a) elementos estratégicos como visión, misión y valores, y b) una configuración organizacional de la unidad a través de organigramas estructural, posicional y funcional. La metodología empleada fue exploratoria y descriptiva a través de entrevistas no estructuradas. El análisis de los resultados fue descriptivo-interpretativo. Finalmente, en la solución diseñada se formuló la filosofía de gestión y se propuso la organización del centro con el supuesto de permitir que el proceso de investigación se haga de una forma planificada, coordinada y gestionada.

En otra propuesta presentada por Bastidas, N. (1999) se dispuso diseñar políticas de investigación para pregrado y postgrado de la Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín. El diseño se sustentó en algunos requerimientos hallados al entrevistar una muestra de veintitrés personas involucradas con la investigación universitaria: a) capacitación de los docentes para desarrollar investigación, b) estructura para la creación de centros de investigación, c) constitución de un sistema de investigación y d) fortalecer la relación entre investigación y postgrado.

Bases Teóricas.

Un trabajo de investigación científica requiere del sustento de teorías descriptivas, explicativas o prospectivas que le den base al proyecto. En este sentido, la investigación en la administración ha estado asociado desde siempre con lo que se constituye su indiscutible objeto de estudio, las organizaciones. Y es que de ellas, como instituciones creadas deliberadamente por el hombre, éste las ha utilizado para proveerse de bienestar y perpetuarse. Por tanto, la investigación en administración asume como objeto de estudio a la organización. Entonces, a continuación se esbozan algunos aportes de las teorías más preponderantes en relación al objeto de estudio.

Teorías de administración con aplicación a las instituciones de educación superior

La historia de la administración ha mostrado un avance en su concepción filosófica que tiene su origen etimológico de la palabra: “hacer que otros hagan”. Este principio ya quedó atrás y en la actualidad el campo de la administración es más simbólico que material, el hecho anterior se basa en la génesis de la concepción científica de la administración, que privilegió la noción de ordenar recursos para alcanzar objetivos. Conceptualmente la administración ha evolucionado de administrar cosas, de administrar personas para administrar ahora, conocimiento. (Chiavenato, I. 2000).

No obstante, el comportamiento social del ser humano sigue siendo importante para describir y analizar a las organizaciones. Un instituto de educación superior como el IUTEB es una organización compleja, esta complejidad no es producto de su infraestructura, su número ni por su presupuesto, es por su misión. Está compuesto por recursos y personas como su principal capital. La teoría de José Malavé publicado en su libro Prácticas Organizacionales expresa un modo descriptivo para entender a las organizaciones.

Una práctica organizacional puede definirse, entonces, como una serie de acciones que se repiten y entrelazan hasta generar e imponer un orden particular o, en otras palabras, hasta que el ejercicio de representar lo real se convierte en una rutina o “la manera” de hacer algo. En cuanto punto de partida para el análisis organizacional (p. 58, 59).

Lo anterior muestra cómo las organizaciones, independiente de su naturaleza, fines y objetivos, parecieran ser entidades dinámicas en movimiento y constantemente evolucionan o, involucionan, a otras prácticas que las caracterizan. Este enfoque intenta justificar una forma de comprender una estructura, en principio inconexa y sin orden, basado en el presupuesto que lo que aparentemente es caótico presenta un orden justificado y aceptado por los miembros de la organización. En la definición destacan otros conceptos que el mismo autor señala como importante a la hora de describir a las organizaciones.

El concepto de red es esencial; mas, no es determinante para que las prácticas de una organización se modifiquen a intervalos que no son percibidos en un lapso de tiempo corto, pero que a la larga se constituyen en reflejo de la organización. En este contexto se usa el concepto desde la tradición social y no técnica. En este sentido, se utiliza el concepto de red para definir los nexos que permiten a una organización adaptarse a su ambiente y enfrentar o controlar sus contrafuerzas internas.

En tal sentido, cabe citar a Cossio, J. (2004) que destaca la idea de red como capas de una telaraña concéntricas en cuyo centro se encuentra la cultura organizacional, luego viene la organización y en la última capa al individuo. Este mismo autor señala la cultura organizacional como un sistema de valores compartidos por los individuos como un grupo colectivo.

Esta definición de red, también permite entender por qué los procesos sociales que se dan en una organización exhiben cierta independencia de las motivaciones de los individuos y de cualquier división geográfica o política. El análisis de una comunidad debe comenzar con el trazado de un mapa de relaciones sociales de sus individuos. Estas redes cumplen dos funciones básicas, dar soporte psicológico y otra de índole social que permite cumplir sus metas relativamente libre de conflictos. (Malavé, J. 1999).

El modelo de sistema, que también formará parte del soporte teórico del trabajo, encuentra en este enfoque de red el soporte necesario para comprender las organizaciones y prescribir argumentos no especulativos para explicar el comportamiento general de una organización. Malavé, siguiendo con su libro, destaca que una teoría de organización no debe separar lo individual, lo social y lo técnico. La separación de organizaciones y ambientes, de componentes sociales y técnicos, de lo individual y grupal conducen a diagnósticos y recomendaciones superficiales y, en algunos casos, contraproducentes.

Para finalizar esta postura, se puede destacar otra muestra necesaria para diagnosticar a las organizaciones creadas por el hombre, como comunidades humanas, sociales, técnicas y del conocimiento.

Las prácticas organizacionales no surgen simplemente, sino que se construyen “pieza por pieza”, “paso a paso”, mediante la repetición de hechos (por pequeños e insignificantes que parezcan), las cuales se agregan para formar cadenas perdurables junto con, y frecuentemente contra, otras cadenas...(p. 53).

Teoría general de sistemas, un enfoque técnico para prescribir a las organizaciones

Gran parte del avance científico y tecnológico se debió al enfoque reduccionista de dividir el todo en sus partes para estudiar un fenómeno complejo. A través del análisis de sus elementos o partes componentes se buscaba explicar estructuras naturales y sociales e intentar construir soluciones técnicas a las necesidades humanas. Sin embargo, este enfoque al agotarse dio paso a un enfoque sistémico para describir y explicar los fenómenos físicos, químicos, biológicos y hasta sociales. Según Johansen, O. (1982), ante el agotamiento del paradigma reduccionista, señala:

...tiende a la subdivisión cada vez mayor del todo, y al estudio particular de esas subdivisiones, el enfoque de sistema pretende integrar las partes hasta alcanzar una totalidad lógica o de una independencia o autonomía relativa a la totalidad mayor de la cual también forma parte. (p. 21).

Esta teoría se sustenta sobre otras como la teoría de la información que aporta el concepto de la información como cantidad mensurable o a veces intangible cuyo propósito es disminuir la incertidumbre, es una expresión isomórfica con la entropía negativa. También introduce de la cibernética el concepto de realimentación y de homeóstasis para explicar los mecanismos de control de las máquinas y seres vivos que realizan funciones específicas para detectar desviaciones y efectuar las correcciones pertinentes.

Otro supuesto que introduce esta teoría es el de sinergia. Esta teoría establece que las organizaciones consideradas como sistemas poseen sinergia, que como característica consiste en señalar que la interrelación entre las partes produce un efecto final, que el estudio de una de sus partes no será suficiente para predecir el comportamiento de toda la organización. Esto obliga a hablar de otro concepto, el de frontera; ¿cuáles serán los límites del sistema? En su libro, Johanson, O. (1982) la precisa como la línea que separa al sistema de su entorno y que define lo que le pertenece y lo que está fuera de él.

Esta teoría permite describir a las organizaciones como conjunto de componentes en varios niveles jerárquicos que interactúan entre sí (y con el entorno) en la búsqueda de algún propósito común. Para ello, transforma entradas en salidas y éstas son evaluadas.

El sistema, en su globalidad exhibe un resultado con características emergentes, imposibles de inferir por el análisis de sus unidades. (Payares, L. 2003). Estos principios resultan útiles como herramientas porque permiten hacer construcciones sobre un todo heterogéneo, complejo, ordenado y en interacción recurrente.

No obstante, estos conceptos están siendo cuestionados, a pesar de que esta teoría habla de las organizaciones como sistemas abiertos. Al respecto, Malavé, J. (1999) destaca: “reconocer la necesidad de explicar las fronteras implicaría que no pueden darse por sentadas y, sin ellas, no es posible representar sistema alguno” (p. 41). En el caso de la sinergia, se puede señalar una cita que hace Picón, G. (Ob. cit) de Argyris y Schön, (1978). “Hay casos en que las organizaciones saben menos que sus miembros. Es más, hay casos en que las organizaciones parecen no aprender lo que todos sus miembros conocen o saben” (p. 55). Tal vez se está presenciando el agotamiento de un paradigma.

En tal caso, esta teoría aún persiste como moda y resiste a agotarse como sustento y método para el análisis y diseño de soluciones. No obstante, se estará claro que algunos supuestos que esta ley señala están entrando en contradicción a la luz de nuevos casos empíricos surgidos a lo largo del tiempo y que representan el acervo del conocimiento. En este proyecto de investigación se usará como enfoque el de sistemas para guiar el diseño de la solución de las necesidades detectadas después del análisis descriptivo y explicativo.

El modelo de gerencia universitaria que es preciso identificar

El concepto de universidad venezolana postmoderna ha evolucionado en las últimas cuatro décadas. Antes de 1958, las universidades eran concebidas como herramientas para contribuir a proveer de educación a una suerte de élite que tenía acceso a ella. Su función fue eminentemente social, sus fondos estaban dirigidos principalmente a proveer de docencia que contribuía a la movilidad social de quien lograba acceder y egresar de ella.

A partir de la década de los años 60, se inicia una expansión de la matrícula estudiantil y una incipiente diversificación de la oferta académica. A mediados de los años setenta; el desarrollo económico suscitado en el mundo capitalista produjo una elevada demanda del crudo y un aumento de los precios del petróleo. (Fuenmayor, L.

2002). Esto influyó efectivamente para una verdadera explosión y ampliación del sistema de educación superior. Con este panorama, el Estado intenta, bajo un modelo tecnocrático y utilitarista, acercar la creación del conocimiento y formación del capital humano a la demanda del desarrollo económico, limitando el crecimiento de las universidades autónomas que hasta ese momento, proclamaron orgullosa su independencia del ambiente industrial y económico, y a menudo fueron hostiles a la industria y al lucro privado. La “libertad académica” fue el valor supremo de ese modelo.

En los años ochenta, el rigor presupuestario impuso progresivamente otro modelo de universidad. Ese modelo, que hasta el momento pudo definirse con el concepto de “Estado benefactor” evolucionó, presionado por una variedad de factores que condujeron a un modelo de universidad que puede asociarse con el concepto de “Estado evaluador”, se diría, con mayor amplitud y exactitud “sociedad evaluadora”. Las restricciones que sufrió el financiamiento público de la educación superior fueron generalmente asociadas a percepciones sobre la baja calidad y pertinencia social, y escasa vinculación con la sociedad.

Si bien, en décadas pasadas, el modelo se caracterizó por “la reforma universitaria”, concepto que se refería a un movimiento de profesores y estudiantes en contra de un Estado hostil y una sociedad indiferenciada, en situaciones en que la universidad a menudo era el único espacio libre para grupos de oposición política, la reforma se traducía en democratizar la universidad internamente y en intentos de cambiar la sociedad desde la universidad. Fueron años que seguramente la percepción de la sociedad productora y capitalista era de total desvinculación con los centros de creación del conocimiento.

Este modelo tuvo su origen en la Reforma Universitaria de Córdoba (Argentina) en 1918 y movimientos anteriores que convirtieron a las universidades en Estados dentro del Estado, buscando la democratización evolucionaron en una forma de repúblicas, democráticas y autónomas. (Pérez, J. Ob. cit).

A diferencia de las décadas pasadas, ahora se encuentra una sociedad que critica a la universidad, una universidad que debe rendir cuenta frente a públicos externos, y un sistema de educación superior donde actores tradicionalmente excluidos (bajo el concepto de autonomía) ahora son copartícipes o hasta protagonistas del cambio. (Serna,

R. 1996). En la actualidad se cuestiona el cumplimiento de su misión como creadora del conocimiento que promueva y estimule el desarrollo económico de la nación. (Páez, T. 1992).

Sin embargo, en la actualidad pareciera coexistir ambos modelos. El modelo que concibe a la Universidad como una institución cuya función principal es la docente, es decir una universidad profesionalizante, y se la concibe desconectada de la investigación. Por otro lado, está el modelo que considera la investigación como parte fundamental de la universidad, en la medida en que se articule armónicamente con los programas de formación y de extensión. El modelo sugerido que se plantea como solución está de acuerdo o se inclina por esta última alternativa.

Una teoría alternativa que explicaría el comportamiento organizacional sustenta la posibilidad de que la comunidad involucrada tiene formas contradictorias de convivir, en virtud de los hechos o requerimientos que dieron origen a este proyecto de investigación y lo que se pudiera indagar con el deber ser, que están descrito en normas y reglamentos. Inclusive, en documentos rectores de la institución están los valores que la conducen.

Esta teoría es la teoría de acción de Argyris y Schön descrita por Gilberto Picón Medina en su libro, El proceso de convertirse en Universidad publicado en 1994. Ellos sostienen que este enfoque implica una actitud crítica que explica cómo una organización ejecuta acciones inconsistente con los valores que la sostienen. Este presupuesto está sobre la base argumentada por la hipótesis de que con frecuencia, el hombre nota conciencia de las incongruencias que eventualmente se dan entre la teoría que construye para orientar su comportamiento y la teoría que en definitiva gobierna sus acciones. Esta misma postura se traslada para explicar el comportamiento de las organizaciones.

Sostienen estos autores de la teoría de acción, trasladada a las organizaciones, que ellas están formadas por un conjunto de actores o miembros que diseñan acciones mediante las cuales tratan de lograr los fines que están descritas en sus intenciones, y controlan estas acciones para ver si han resultado efectivas. En otras palabras, el comportamiento organizacional puede ser explicado en términos de construcción, prueba y reconstrucción de la acción que como proceso conduce a las organizaciones a los fines establecidos.

Argyris y Schön distinguen dos dimensiones en la teoría de acción: la teoría explícita y la teoría en uso. En este sentido, ellos sostienen que una organización predica una acción conformada por los valores, principios, supuestos y fines descritos en documentos rectores, tal vez escritos por algunos pocos; y otra es la que se practica, conformada por los supuestos implícitos que en realidad conducen la acción observada.

El propósito de señalar esta teoría reside en tener una referencia explicativa para aclarar algunos de los resultados que se logren de este estudio. Picón, G. (Ob. cit) señala que la perspectiva de la teoría de la acción desde una óptica onto-epistemológica busca observar el comportamiento de los individuos, grupos u organizaciones para develar sus teorías en uso y contrastar su teoría explícita.

Las acciones que una organización utiliza para la consecución de sus fines se deben a las acciones individuales de sus actores. Ahora bien, no todas las teorías en uso y explícitas son las mismas en los individuos pertenecientes a las organización. Estas teorías pueden ser antagónicas y perturbar la teoría en uso de la organización y hacerla muy diferente de la teoría explícita organizacional.

Las formas de poder y como influyen en la cultura organizacional

Para la teoría de los sistemas; en una organización, las personan se interrelacionan. En la teoría de prácticas organizacionales ellas, son parte de los nodos y los nexos, forman parte de la red organizacional. ¿Cómo se impone una práctica o se establece una teoría de acción?, hay que buscar apoyo en las teorías de influencia, en las teorías del poder.

“El poder es la capacidad de decidir y actuar, como producto valorativo de una relación” (Corredor, J. 1997. p. 34). Esta definición interesa a los fines de este proyecto porque a) un actor sin poder es pasivo, b) el poder es relacionante y relativo, c) la aplicación del poder introduce cambios en las relaciones y d) estas relaciones pueden ser antagónicas e integradoras. El antagonismo no excluye como práctica organizacional a la integración que es el proceso de unificación orientado a un orden determinado. El reestablecimiento de un nuevo orden tiene su eje principal en el poder.

Esta definición también le otorga valor al poder, sin embargo no puede ser medido salvo que sea ex post, pero todos conocen la influencia que puede tener el uso del poder

para conducir a nuevas prácticas organizacionales. (Corredor, J. Ob. cit). Hay miembros de una organización que tienen poder, cuando tratan de aplicarlo lo hacen por influencia o por autoridad.

El poder por influencia se ejerce por una persuasión expresa o inducida que conduce a realizar una práctica determinada y está basada en el conocimiento. El poder por autoridad se ejerce cuando uno de los miembros de la organización ocupa un cargo en la jerarquía organizacional. Cuando se intenta describir y explicar a la organización hay que tomar en cuenta a los actores que ejercen poder y analizar su teoría explícita y compararla con los actores pasivos, y a su vez con la teoría en uso de la organización.

Estas formas de poder influyen en el clima organizacional e inciden en la cultura que forma del sistema axiológico de la organización. En tal sentido, lo anterior destacado en el párrafo precedente, constituyen factores determinantes que facilitan o dificultan la productividad docente e influyen en el rendimiento organizacional. Al respecto Maish, E. (2004) señala como una dimensión interesante a evaluar: la claridad, como el conocimiento que tiene el individuo de lo que la organización espera de él.

El paradigma axiológico de la organización lo constituye las creencias y los supuestos, a lo que Tito, P. (2003) destaca como cultura organizacional. En un proceso de cambio organizacional, estas expectativas deben tomarse en cuenta y sólo es posible cambiar si surge el compromiso explícito y en uso. Este mismo autor señala que no obstante este compromiso, se deben tomar en cuenta tres tipos de resistencia: la pasiva, que consiste en aceptar las propuestas sin comprometerse; la activa: que consiste en la manifestación abierta en contra del cambio argumentando que no dará resultados y por inercia: que son aquellas personas que no están ni a favor ni en contra.

Para efectos de este trabajo, se tomará la definición de cultura organizacional que destaca Rincón de P. H. (Ob. cit), señalándola como cultura corporativa y a continuación se cita:

La cultura corporativa está determinada por las creencias, expectativas, ideas, valores, actitudes y conductas que comparten los miembros de la organización y, que condicionan la forma en que se realizan las acciones dentro de una organización. (p. 44).

Lo anterior obedece a que Rincón, en esta definición, relaciona el paradigma axiológico compartido por los actores o miembros de la organización con la forma en que realizan sus acciones.

Esto está acorde con lo que expresa Serna, H. (1999) en su libro sobre Gerencia Estratégica. En este libro, Serna destaca una variedad de factores que determinan, conforman y consolidan la cultura organizacional y recomienda que las organizaciones deban hacer explícitos este marco axiológico que inspiran su vida institucional. Además, entre estos factores, y el que se considera acorde con los objetivos propuestos en este trabajo, se encuentra que los gerentes son permanentemente vigilados por los miembros de la organización para evaluar sus comportamientos y consistencia de su actuar. Muy relacionado con la teoría explícita y la teoría en uso.

Sigue expresando Sena, los estilos de gerencia en las organizaciones son determinantes en la cultura organizacional. El estilo debe contrastarse y entenderse para determinar el grado en que los demás miembros facilitan o no la realización de las estrategias y, por consiguiente, el logro de los objetivos institucionales. Explica, si la gerencia no es consistente entre lo que predica y hace crea una cultura de caos y nada podrá lograrse.

Modelo de Gerencia específico para la gestión Administrativa

El modelo que se presenta aquí tiene su sustento en el sugerido por José Padrón conjuntamente con los integrantes de la línea de investigación de la Universidad Experimental Simón Rodríguez y constituye un trabajo colectivo, progresivo y articulado en relación a una agenda que denominan: investigar sobre investigación. En ella se destaca como nudo crítico del problema de la investigación en las universidades venezolanas a su organización. Según este autor, este problema se deriva de que la investigación es un hecho individual y desarticulado; manifestándose a tres niveles: desarticulada con relación a otras investigaciones, con respecto a la propia universidad y con respecto al entorno social. (Padrón, J. 2001).

En este mismo trabajo, Padrón sostiene un modelo que intenta ordenar la producción científica universitaria en relación a organizarla en torno: al ámbito universitario, orientado a las necesidades a progresivos niveles (local, regional, nacional

e internacional); los principios de complementariedad y secuencia, que constituyen sus dos principales premisas. No obstante, también está conciente de la complejidad de factores organizacionales de la que no escapa la producción científica y tecnológica.

Padrón propone una secuencia integral sustentado en las premisas. Esta secuencia está dividida en dos fases sobre la base de un concepto lógico y otro organizacional. La primera fase está constituida por el sector social, la sistematización de demandas y el diseño de redes de problemas de investigación. La segunda fase, lo constituye la oferta de trabajos de investigación en torno a líneas, ejecución gestionada y programática de investigaciones y difusión y colocaciones de investigaciones.

El sector social lo define el entorno universitario. El autor se refiere a realizar un análisis del ambiente local, regional, nacional e internacional. En este análisis la universidad establecerá la demanda de las necesidades de generación de conocimiento y tecnología para satisfacerlas. En estrecha relación, las universidades evaluarán lo requerimientos sociales del ambiente que la rodea

La sistematización de demandas. La universidad y la gerencia de la investigación establecerán los requerimientos del entorno universitario. El objeto de este proceso producirá una jerarquización de la red de problemas que la universidad estará dispuesta a enfrentar y a buscarles solución a estos problemas. La atención a esta jerarquización obedecerá a las políticas de la institución, su filosofía y a sus disponibilidades.

Diseño de redes de problemas de investigación. Los requerimientos sistematizados constituirán la entrada. Esta etapa constituye el nudo hecho de esta fase lógica. A partir de una serie de aproximaciones se establecerán las relaciones entre cada uno de los problemas constituyéndolos en una red interconectada y jerarquizada. A partir de esta red se diseñan los programas, subprogramas y proyectos de investigación que desarrollará la universidad, es decir: agendas de trabajo de manera complementaria y secuencial.

Oferta de trabajos de investigación en torno a líneas. En esta etapa se logra pasar de la fase lógica a la fase de organización. La unidad de gestión de la investigación universitaria tiene la oferta de proyectos de investigación que de manera coherente obedecen los principios de complementariedad y secuencialidad propia de la red de problemas. En esta etapa se asignan los recursos y el talento humano constituido por el docente-investigador y el discente.

Ejecución gestionada y programática de investigaciones. En esta etapa se establecen los tiempos de ejecución y los subproductos de conocimiento y tecnología que se lograrán en la medida que avanza la ejecución de los proyectos. Es lógico que en esta etapa, los conocimientos y tecnologías comiencen a satisfacer los requerimientos que le dieron origen y a satisfacer las necesidades que demandó la construcción de la red de problemas.

Difusión y colocación de investigaciones. En esta etapa se destinan las producciones científicas y tecnológicas de la universidad que fueron demandadas interna y externamente por las necesidades del entorno. A este entorno se devuelven los productos científicos y tecnológicos logrados por el sistema de investigación y desarrollo.

Este modelo tecnológico constituye una aproximación a un modelo global que guía la gestión de la producción científica universitaria. El mismo autor refiere que aún queda por definir algunos aspectos organizacionales de la gestión, especialmente los más operativos. (Padrón, J. Ob. cit).

Bases Legales.

El sistema legislativo venezolano muestra el interés de la sociedad venezolana por la ciencia y la tecnología. Este interés se demuestra por la variedad de normas en la que se señala e indica el propósito de la actividad científica y el desarrollo tecnológico para el país. A continuación se comentan las bases legales en la que se sustenta este proyecto de investigación y que de una vez conforma la teoría explícita de la organización. Es más, de cualquier institución universitaria de educación superior venezolana.

Se inicia con la misión de la universidad establecida en el artículo 109 de la Constitución de la República en la que profesores, estudiantes y egresados deben "... dedicarse a la búsqueda del conocimiento a través de la investigación científica, humanística y tecnológica para beneficio espiritual y material de la Nación." Se evidencia aquí la misión universitaria y lo que se espera de estas organizaciones. Se eleva el principal propósito de la universidad venezolana y la actividad científica como mecanismo para su logro.

En la Ley Orgánica de Educación establece en su artículo 25 que la educación superior estará "... abierta a todas las corrientes del pensamiento en la búsqueda de la

verdad, las cuales se expondrán y divulgarán con rigurosa objetividad científica”. Lo anterior expone lo ecléctico que deberá ser el recinto universitario para buscar el conocimiento. Más adelante se destaca en el artículo 27 que la educación superior tendrá entre sus objetivos “... fomentar la investigación de nuevos conocimientos e impulsar el progreso de la ciencia, la tecnología, las letras, las artes y demás manifestaciones creadoras del espíritu en beneficio del bienestar del ser humano, de la sociedad y del desarrollo independiente de la Nación”. Se insiste en la búsqueda de nuevos conocimiento para el desarrollo nacional.

Por otra parte, la Ley de Universidades ratifica esta misión exponiendo en su artículo 3 que las actividades de las universidades, “se dirijan a crear, asimilar y difundir el saber mediante la investigación y la enseñanza”. Aquí se resalta la función primordial de las instituciones de educación superior y que la enseñanza, como función, no es más que una forma de divulgación del conocimiento. En este mismo orden de ideas, la norma que regula el sistema de Institutos y Colegios Universitarios, señala uno de sus propósitos en el numeral 5 del artículo 3: “Realizar programas de investigación, atendiendo a las necesidades y requerimientos regionales y nacionales del sistema productivo y económico del medio social”. A este nivel, se está ya señalando que la búsqueda del conocimiento estará en atención a los requerimientos del entorno de las instituciones de educación superior.

Luego de este acucioso y minucioso análisis interpretativo queda al descubierto la importancia y relevancia de la búsqueda del conocimiento que debe ser propósito fundamental de las instituciones de educación superior y éste debe difundirse y divulgarse a través de la enseñanza y la extensión.

Además, demuestra que el sustento legal está bien descrito y destaca el interés de la Nación en que el sistema de educación superior se dedique a la búsqueda trascendental del conocimiento para el desarrollo local, regional y nacional del entorno universitario y que la enseñanza es una forma de difusión y no la misión fundamental.

Categoría y Unidades y Sub-unidades de significado.

A partir de este momento se cuenta con la información pertinente y precisa para describir la categoría necesaria para este proyecto. De acuerdo con Martínez, M. (2000), la categoría es:

...el auténtico “*dato cualitativo*”, que – conviene aclararlo bien – no es algo “dado” desde afuera, sino “algo interpretado” por el investigador, ya que él es el que interpreta “lo que ocurre” al ubicar mentalmente la información en diferentes y posibles escenarios; el *acto físico en sí* del ser humano ni siquiera es humano: lo que lo hace humano es la *intención* que lo anima, el *significado* que tiene para el actor, el *propósito* que alberga, la *meta* que persigue; en una palabra, la *función* que desempeña en la estructura de su personalidad; y esto es lo que debe barajar el investigador para encontrar el significado más verosímil. (p. 34).

Este autor expresa que la categoría es una expresión del significado que la persona da a un concepto o fenómeno. Según el propósito de este proyecto lo que se persigue es indagar los sentidos y significados que los diferentes docentes le dan a su función de investigar en el Instituto Universitario de Tecnología del Estado Bolívar.

Por lo tanto, la principal categoría que este proyecto pretenderá interpretar es la función de investigación del personal docente del IUTEB. Esta categoría, según Martínez, puede presentar algunas unidades de significado que, según el propósito que se persigue, estará constituido por el talento humano, recursos físicos, informativos, financieros y temporales, y gestión, apoyo y divulgación de la producción científica. A su vez, estas unidades de significado estarán subdivididas en unidades de análisis más específicos. El siguiente cuadro representa la categorización de las unidades de significado que se indagarán en esta investigación.

Cuadro 1.
Categorización de las unidades de significado

Categoría	Unidades de significado	Sub-unidades de significado
Función de investigación del personal docente del	Talento humano	Preparación académica y desarrollo profesional en labores investigativas. Conocimiento de la filosofía de gestión (misión, visión y valores). Participación de programas y proyectos de investigación.

IUTEB	Recursos físicos, informativos, financieros y temporales	<p>Disposición de equipos y materiales para realizar labores investigación.</p> <p>Accesibilidad a información científica (físico o lógico).</p> <p>Disponibilidad de financiamiento para la ejecución de sus proyectos.</p> <p>Dedicación a los programas y proyectos de investigación y desarrollo.</p>
	Gestión, apoyo y divulgación.	<p>Gestión de la producción científica.</p> <p>Fomento y apoyo de la producción científica.</p> <p>Divulgación y difusión de la producción científica.</p>

Fuente: Elaborado por el autor

POSTGRADO EN EDUCACIÓN

Definición de Términos Básicos

A continuación se presenta la terminología considerada como básica para la presente investigación.

Control: Es la verificación, comprobación a través de mecanismos para revisar cualquier actividad, organización o proceso. (Melinkoff, R. 1994. p. 83)

Dirección: La dirección es parte del proceso administrativo, en este proceso se pone en acción o en marcha a la organización y está íntimamente relacionada con la disposición de los recursos humanos de la Institución en realizar las actividades. (Requeijo, D. y Lugo, A. 1990. p. 117)

Organización: Dentro de los moldes clásicos y neoclásicos, es ejecutar los planes y lograr que las personas trabajen con eficiencia, agruparse de manera lógica las actividades y distribuir la autoridad para evitar conflictos y confusiones. (Chiavenato, I. 2000. p 140)

Planificación: Es todo lo concerniente a lineamientos de políticas institucionales emanadas de organismos superiores, emitiendo diagnósticos que incluyan todos los elementos del proceso (objetivos, metas y estrategias) que han de orientar la elaboración del proyecto a desarrollar. (Terry, L. 2000. p 197).

Autoridad: En términos de papeles dentro de una organización la cual, durante un período de tiempo, conduce a una expectativa de obediencia por una parte y a una disposición a obedecer por la otra (Corredor, J. 1997. p. 38).

Comunicación: La comunicación es un proceso sumamente complejo lo que quiere decir que ésta se erige como un elemento primordial en el quehacer socio-cultural la comunicación implica transferencia de información y significado de una persona a otra, es el proceso de transmisión, procesamiento y comprensión de información por parte de de los que interactúan. (Melinkoff. R. 1994, p. 83)

Coordinación: Asistencia que se brinda a los subordinados para desarrollar actividades con mayor eficacia. (Chiavenato, I. 2000. p. 186).

Evaluación: Es el proceso orientado a la toma de decisiones y a la acción, que busca determinar la pertinencia eficiencia, efectividad, impacto y sustentabilidad del uso de recursos, actividades y resultados en función de objetivos pre-establecidos o criterios definidos. (Chivenato, I. 2000. p 145).

Filosofía de Gestión: Representa el conjunto de postulados que traducen la doctrina fundamental de la institución, estableciendo su razón de ser, dirección de desempeño, conducción y sus modalidades de acción. (Rodríguez, M. 1997. p 38).

POSTGRADO EN EDUCACION

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El objetivo de este capítulo consiste en presentar el procedimiento lógico, técnico y operacional; los cuales permiten, a partir de los supuestos del estudio, analizar la información recogida. Visto y descrito el objeto de estudio, es interesante destacar el punto de vista de Delgado, F. (2002) que manifiesta que la investigación debe cumplir el papel de identificar y comprender aquellos aspectos del contexto educativo que afectan y frustran los fines educacionales y atendiendo a esto, requiere de un método mediante el cual los actores hablen libremente de sus acciones que limitan el logro de la misión organizacional.

En tal sentido, se adoptó el modelo fenomenológico o cualitativo que según García J. (2004) señala, partiendo de la premisa que es imposible desligar el sujeto de su objeto de conocimiento que "...el sujeto debe interiorizar al objeto para poder aprehenderlo, el producto del proceso investigativo es la comprensión, se debe vivir la experiencia para poder estudiarla" (p. 27). Y el esquema investigativo es del tipo interpretativo ya que, como lo señala este mismo autor, "la intención del investigador es hacer emerger los sentidos y significados de los miembros de un grupo, comunidad u organización e interpretarlos, recurriendo a herramientas como la observación, análisis de textos o entrevistas a profundidad" (p. 30). Los elementos constitutivos que dieron origen a esta selección son abordados del modo siguiente:

Método de investigación.

De acuerdo al problema planteado referido al diseño de un modelo de gestión para fortalecer la producción científica del Instituto Universitario de Tecnología del Estado Bolívar, 2005, y en función de sus objetivos, es pertinente citar a ciertos autores que sobre la base de sólidos argumentos, describen el método que debe seguirse en los estudios sociales en general y educativos en particular.

Para algunos filósofos de las ciencias sociales, el modelo positivista está agotado porque no pudo ser capaz de predecir y explicar eventos humanos, sociales, educativos y organizacionales (Negrete, P. 2003). De hecho, continúa señalando este autor, el modelo no logra sustentar los principios de racionalidad, objetividad y verdad en estas áreas del conocimiento, y la separación entre sujeto y objeto está en entredicho. Se admite la necesidad de utilizar categorías interpretativas de los actores porque la educación es praxis. (Moya, J. 2003).

Para Ballesteros, B. (2003), los proyectos de investigación en las ciencias sociales deben fundamentarse en la fenomenología y la teoría interpretativa para comprender e interpretar la realidad, los significados de las personas, percepciones, intenciones y acciones. Continúa señalando que la relación entre sujeto y objeto de estudio es de dependencia. Finalmente, resalta que el investigador es el principal instrumento y el análisis de la información debe basarse en descripciones e interpretación de los significados.

En este sentido, el método seleccionado que guía la producción del conocimiento en este proyecto está condicionado por el enfoque interpretativo-simbólico (Padrón, 2004). Este enfoque sustenta el principio epistemológico que establece que el origen del conocimiento es el resultado de prácticas, acciones y vivencias de los actores. Por tanto, el origen del conocimiento es subjetivo, particular y contextual. El investigador debe proveerse de técnicas e instrumentos que permitan traducir el modo de que los grupos sociales perciben los hechos desde su propia internalidad o conciencia. Finalmente, Según Balbi, A. (2004), el método reconoce que la mayoría de las fuentes del conocimiento permanecen inconcientes o tácitas y que la reflexión que se haga a partir de la acción y los resultados (teleológico) permitirá hacer explícito el conocimiento enraizado en sus prácticas.

Por lo tanto, el propósito principal en la adopción de la metodología por el investigador es lograr interpretar los sentidos y los significados que las personas atribuyen a su experiencia de trabajo y la declaración de cómo pudieran instrumentarse las mejoras. Gestar y llevar a cabo procesos de cambio están asociados a la interpretación de la historia de significados compartidos por el sistema humano involucrado; por lo

tanto, para intervenir, investigar, promover y gestar es necesario recurrir a la historia de los significados.

En este orden de ideas, los significados tienen su base epistemológica en el constructivismo que parte del principio interpretativo: de documentos, acciones, posturas y prácticas, basándose en la importancia del significado que construye la persona en su intento de dar sentido al mundo. Por tanto, la investigación fenomenológica, cualitativa y etnográfica resulta una buena opción para acceder al mundo de sentidos y significados.

Por lo tanto, este enfoque se sustenta en los siguientes fundamentos epistemológicos: a) El sentido que se le atribuye a cualquier hecho es dependiente de la situación misma y de los objetivos y acciones propios de las personas, b) Las construcciones son modelos no permanentes que se ponen a prueba a medida que el sujeto tiene nuevas experiencias. (Los significados están cambiando constantemente), c) la experiencia que cada sujeto tiene afecta la forma como se perciben e interpretan los hechos y d) la persona que aprende es la responsable de sus propios aprendizajes.

Retomando los criterios que dieron razón a la selección del método, en el presente trabajo se adoptó el abordaje cualitativo aludiendo a los siguientes criterios: a) se fundamenta en una realidad construida por los individuos, b) comprende hechos únicos como parte de una situación particular y c) la intención es entender el fenómeno desde la óptica de los actores. Es decir, la investigación está orientada a la producción de elementos teóricos a través de la interpretación de los sentidos y significados de los participantes a partir de entrevistas a informantes claves y verificados algunos significados con un proceso de observación y un análisis interpretativo de documentos donde se anuncia la filosofía de la organización.

Para una mejor orientación del método seguido en este proyecto, se siguió el procedimiento sugerido por Picón, G. (2001), que destaca la intención en este tipo de investigación es explorar la teoría de acción del actor-individuo, grupo, organización o sistema social, en un intento por descubrir su teoría en uso, pensamiento tácito o epistemología de la práctica. En tal sentido, se propone una modalidad en la que a) se determine los componentes de la teoría de acción, b) se determine la consistente interna de la misma, c) se establezca la congruencia/incongruencia entre la teoría en uso y su correspondiente teoría explícita, d) se identifican los significados consistentes

/inconsistentes de los individuos y e) se propone el modelo de cambio a partir de los sentidos y significados.

Para lograr lo anterior, el mismo autor señala que se debe seguir los siguientes pasos: a) selección de los informante claves (para otros autores es denominado muestra), b) se les entrevista para indagar su epistemología de acción, se usan otras técnicas como la observación participante, en caso necesario, y análisis e interpretación de documentos para indagar la teoría explícita de la organización, c) se usa tecnología de trabajo como grabadoras y cámaras fotográficas, d) se analiza e interpreta la información de los informantes para teorizar a partir de sus sentidos y significados, y e) se concibe el modelo para acompañar e intervenir (tecnología social) a la organización en su proceso de cambio o transformación.

Población y muestra

Según Hernández, R. (1998), “la población se define como el total de los objetos (personas o cosas) que están sujetos a una exploración y la muestra es considerada como una parte representativa de una población, cuyas características deben reproducirse en ella lo más exactamente posible” (p. 87).

En el presente estudio, la población de personas que servirán de objetos para indagar sus significados acerca de su función de investigación en el Instituto Universitario de Tecnología del Estado Bolívar para formular el diseño de gestión aplicable está constituida por cuarenta y siete (47) docentes. Se muestra su distribución en relación a su área de formación (ver cuadro N° 2).

Tal como se constata, la población en estudio es pequeña y finita; por tal razón, se escogió como unidades de estudio e indagación a ciertos individuos (informantes clave) que la integran, lo que implica que no se aplicó criterios probabilísticos sino que la muestra es selectiva e intencionada, (Castillo y Vásquez, 2003) para posteriormente efectuar la inferencia o generalización a la comunidad de docentes.

En tal sentido, la muestra escogida estuvo conformada por 15 informantes clave, 2 de los cuales tienen la responsabilidad de la gestión de investigación de la Institución, y el resto son gerenciados. Todos ellos constituirán la muestra de estudio para la investigación planteada, que permitirán establecer los elementos constitutivos del modelo de gestión para fortalecer la función de investigación luego de hacerles emerger sus sentidos y significados.

Cuadro 2.

Distribución del personal docente y de investigación

Área de Conocimiento	Número
Ingenieros Electricistas	Diez (10)
Ingeniero Químico	Uno (1)
Geólogos	Cinco (5)
Licenciado en Química	Uno (1)
Ingeniero en Minas	Uno (1)
Ingenieros Geólogos	Tres (3)
Ingenieros Metalúrgicos	Dos (2)
Ingenieros Mecánicos	Siete (7)
Licenciado en Informática	Uno (1)
Ingenieros Industriales	Diez (10)
Abogado	Uno (1)
Licenciados en Educación	Cuatro (4)
Licenciada en Letras	Uno (1)
Total	47

Fuente: Oficina de Recursos Humanos

Técnicas e Instrumentos de recolección de información.

En función de la postura que apoya este método, sustentada en la creencia epistémica del origen del conocimiento, esta concepción rechaza y critica las nociones cartesianas y newtonianas del determinismo, racionalidad, objetividad y verdad. En este sentido, Picón, G. (2001) destaca una variedad de técnicas e instrumentos para la recolección de la información y su procesamiento para quienes seleccionen esta metodología.

El método básico que corresponde a este tipo de investigación es la exploración de la teoría de acción del grupo y la organización. En la exploración se intenta reconstruir su teoría en uso, también llamada pensamiento tácito o epistemología de la práctica.

Para este proyecto, la recolección de la información se apoyará en el análisis del discurso de los textos rectores de la organización para descubrir los significados explícitos de este grupo social en relación a su misión, políticas y valores organizacionales.

La entrevista a profundidad es el otro instrumento clave aplicado a informantes específicos que permitirán mostrar a la luz, sus intereses, percepciones, significados, intenciones y acciones con relación a la actividad científica. Esta técnica permite que el entrevistado hable libremente en relación a un tema en específico o en torno a una unidad de análisis que el entrevistado desea indagar para que aflore su teoría implícita, percepciones, significados, etc. (Picón, 2004)

La observación participante del investigador inmerso en el contexto ayudará a extraer los significados y elaborar las categorías interpretativas de los actores con la finalidad de establecer semejanzas y diferencias a través de un método inferencial que vaya de lo concreto a lo abstracto (instrumento heurístico). Este instrumento de investigación es usado en la investigación cualitativa (Martínez, M. 2000) para permitir la descripción de los grupos que están en estudio. En este trabajo, se usará como mecanismos de comprobación de algunos significados que requieran ser expuestos con la finalidad de cumplir con el criterio de credibilidad. Finalmente, se aplica estrategias de triangulación para darle rigurosidad, sistematicidad y validez científica a los hallazgos producto de la acción metodológica.

Validez y Confiabilidad del Método.

En relación a los objetivos propuestos en la investigación, el método seleccionado, que más adelante se nombra y describe, obedece al enfoque cualitativo. Según este enfoque, las concepciones de validez y confiabilidad son vistas de manera diferentes, (Martínez, M. 2000). Este autor establece diferencias marcadas del procedimiento que hay que llevar a cabo para demostrar el rigor científico de los hallazgos que un estudio cualitativo arroje.

En tal sentido, explica este autor que la validez debe definirse como la coherencia en la interpretación de un evento, en este caso, las grabaciones de las entrevistas, la cual presenta conclusiones que muestran pertinencia y concordancia con los atributos, propósitos y procedimientos elaborados previamente. Igualmente, según Martínez, M. (2000), la confiabilidad significa hasta qué punto diferentes investigadores, al exponerse a la misma situación, llegarían a las mismas conclusiones.

Para ello, este autor sugiere un procedimiento de validación y confiabilidad que denomina de “*interjueces*” por lo que se les solicitó a otros tres investigadores, cuyos certificados de credibilidad se encuentran en el anexo N° 3, que escucharan las grabaciones para que a partir de las respuestas, de aquéllos emergiera los significados e interpretaciones que los informantes daban a las unidades de análisis, conformándose en un grupo focal, lo tres investigadores y el autor de este proyecto como moderador, en busca de un mayor apoyo “*intersubjetivo*”, (Picón, G. 2001). La finalidad de esta actividad consistió en concebir un cuadro de los significados que los actores tienen de su función como investigadores, de la misión de la institución, de lo que representa los factores involucrados para cumplir con la función de investigación y la misión universitaria, etc.

Se desarrollaron (tres) 3 sesiones de trabajo para el proceso heurístico. En la primera sesión se escucharon las grabaciones y se escribieron los significados interpretados por cada miembro del grupo. Luego, el moderador recolectó aquellos significados, por informantes, en el que coincidieran al menos dos de los miembros del grupo. Estos significados fueron entregados en una segunda sesión en la que de nuevo se escucharan las grabaciones por informantes y se constataran los significados. Finalmente, en una tercera y última sesión se llegó al consenso en cuanto a los significados que los

informantes le otorgan a las actividades de investigación y a la misión universitaria de la institución.

Sin embargo, al momento de contrastar y corroborar la información obtenida, a objeto de garantizar su confiabilidad, se utilizó la técnica de la triangulación que permite revisar frecuentemente las construcciones e interpretaciones de lo observado y los entrevistados al recoger experiencias en tiempos diversos, con la finalidad de evitar distorsiones perceptivas y prejuicios (Picón, 2004)

Expresamente, estas técnicas y los procesamientos seleccionados permitieron aflorar los significados que la organización, a través de los individuos, utiliza como marco de referencia para dar sentido y orden a sus acciones y que explícitamente está representado onto-axio-teleológicamente en su documento rector a través de su misión, fines, políticas, valores y estructura de la organización, en su intención. (Morillo, R., Salas, D. y Valbuena, 2004).

POSTGRADO EN EDUCACIÓN

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS SIGNIFICADOS

En este capítulo se sintetizan los argumentos y significados de diferentes informantes seleccionados para perseguir el logro de los objetivos de este proyecto. En una primera parte se entregan los argumentos de los informantes como resultado de las entrevistas, luego se presenta una matriz que resume los significados de los informantes y presenta los significados de autores investigadores en relación a la actividad científica y lo que consideran la misión universitaria. Posteriormente, se constata algunos significados con el análisis de la guía de observación y se presentan algunas evidencias físicas, Por último, se analiza algunos documentos que evidencian o contradicen algunos otros significados de los informantes con relación a los objetivos planteados en el proyecto.

Informante 1. – Iniciando proyecto de investigación (la tesis para la especialización que está comenzando) como requisito, no lo hace como función de investigación.

-Identifica la misión universitaria como desarrollo social, institucional y estudiantil.

- Reconoce carencia de equipos y materiales dentro de la institución y por iniciativa propia busca apoyo en la otra universidad (donde está desarrollando su postgrado.

- Advierte indisponibilidad de acceso a información en revistas académicas en la institución y busca en otras bibliotecas.

- No reconoce a la institución como fuente de financiamiento para su proyecto sino piensa acudir a otros organismos para conseguir dinero.

- Señala que posee el tiempo y la dedicación para desarrollar su proyecto de investigación.

- Posición individual de su función de investigación, ya que no ha participado a la institución lo que piensa desarrollar como actividad de investigación.

Informante 2. – Está cursando un postgrado a nivel de especialización. No desarrolla ningún proyecto de investigación en este momento, sólo cumplió con uno como requisito para graduarse de ingeniero. Advierte cierto desconocimiento para formular y ejecutar un proyecto de investigación.

- Desconoce la misión de las instituciones de educación superior y reconoce que en esta institución sólo se realiza la función de enseñanza, y la extensión se realiza haciendo labores de caridad social.

- Señala que la escasa labor de investigación no se debe a falta de preparación sino a formular una agenda de problemas para desarrollar sus soluciones. Destaca que la institución desarrolla una estrategia en ese sentido. No obstante, ante el poco logro alcanzado, señala que probablemente se deba a falta de control de gestión.

- Dice que la institución posee equipos y materiales para desarrollar labores de investigación. Conoce algunas fuentes de información como revistas científicas y reconoce que la institución no está suscrita a ninguna.

- Desconoce que la institución disponga de recurso financiero para realizar actividades de investigación.

- Reconoce limitaciones de tiempo para realizar investigación por cuanto la institución pone mayor énfasis a las labores de enseñanza.

- Destaca que la gerencia hace esfuerzos por superar limitaciones de espacio físico.

- No Advierte ningún programa o modelo que estimule, fomente y promueva las actividades de investigación por parte de la gerencia.

- Recomienda que la división de investigación y postgrado debe dirigir esfuerzos para promover las actividades científicas de los docentes.

Informante 3. – No está cursando estudios de postgrado. Reconoce no tener experiencia ni competencias para realizar actividades de investigación porque el currículo no está articulado con la investigación. No obstante, señala que está adscrito a una línea de investigación del departamento.

- Desconoce la misión de las universidades y de esta institución en particular.

- Prefiere la libertad académica para escoger algún proyecto de investigación según las preferencias, intereses y perfil profesional del docente.

- Señala que la institución debe avocarse a resolver problemas de las comunidades (misión social de la universidad).

- Reconoce limitaciones en equipos (en particular de computadoras).

- Señala que en la institución se enfatiza en las actividades de enseñanza. El docente, por cumplir con ellas, termina desempeñando labores y otras tareas no acorde con su función que bien pudiera hacer una secretaria.

- Desconoce la existencia de revistas arbitradas de su especialidad. Se enteró que recientemente la institución está en contacto con la ASOVAC para suscribirse a su publicación de artículos científicos.

- Supone que la institución debe contar con recursos financieros para desarrollar alguna actividad investigativa. Sin embargo, reconoce desconocer la política institucional en ese sentido.

- No percibe apoyo institucional ni estímulo para que se realicen actividades de investigación. Dice que la institución debe coordinar los proyectos de pudieran estarse realizando. Destaca el docente “...resolver problemas puntuales en la universidad y así dar cumplimiento a la misión del IUTEB”.

- Reconoce que la institución “no tiene cultura en investigación pero así es la cultura de quien dirige”. Percibe que la institución está haciendo esfuerzos pero aún no se ve el logro.

Informante 4. – Está cursando una especialización y reconoce que no desarrolló competencias investigativas durante el pregrado, espera lograr desarrollarlas en el postgrado. La institución no ha buscado mecanismos para desarrollar estas habilidades a sus docentes.

- Reconoce que la investigación es una de las funciones de la institución.

- Conoce algunas revistas arbitradas no sabe si están disponibles a través de Internet. Reconoce que en el IUTEB no están disponibles revistas científicas.

- Desconoce si la institución posea disponibilidad presupuestaria para apoyar actividades de investigación. De todas forma señala “poco se puede hacer, porque la

institución nos recarga de actividades no acorde con nuestra función..., otras personas deben dedicarse a esas tareas”.

- Reconoce que deben crearse laboratorios en el área para poder desarrollar algún proyecto. La gerencia lo que dice *“hay que investigar, hay que investigar... no dirige ningún mecanismo de qué hacer, cómo hacerlo y si se cuenta con los recursos”.*

- No percibe mecanismos concretos y operacionales de la gerencia para incentivar las actividades de investigación. *“Para investigar hace falta financiamiento, inclusive para formular algún proyecto en particular”*, señala.

- No tiene tiempo para formular algún proyecto porque está involucrado en actividades administrativas.

Informante 5. - El currículo de su pregrado fue eminentemente operativo. No sabe como formular ni ejecutar un proyecto de investigación. Reconoce, *“no he sentido que la institución se esté avocando a fortalecer esas competencias en el personal docente. Estamos dedicados a desarrollar la función docente en detrimento a la función de investigación”.*

- ¿Misión universitaria? *“formación de recursos humanos, mano de obra calificada para la sociedad, empresas e industrias”.*

- Destaca, *“hay que fortalecer a la división de investigación y postgrado estableciendo convenios con otras universidades para traer expertos que nos digan cómo desarrollar líneas de investigación, formular proyectos, etc.”.*

- Es poco lo que la institución tiene en relación a equipos. *“con una computadora, cuando se logra que otro te ceda su tiempo y conexión a Internet es poco lo que se puede investigar... necesitamos una buena biblioteca... necesitamos recursos económicos...”.*

- Señala a las revistas comerciales “Gerente” y “Producto” como revistas científicas.

- Desconoce si la institución tiene dinero para financiar proyectos de investigación, *“aquí no se cuenta con el tiempo, tenemos muchas otras tareas, y ¿del ambiente? ...pues no hay ambiente para investigar”*

- Sugiere que la institución se avoque a la formación de investigadores con charlas, seminarios, conferencias. Percibe que a través de los eventos científicos que la institución ha organizado se está fomentando y estimulando al docente a investigar.

Informante 6. – No tiene estudios de postgrado, y con relación a sus competencias investigativas, lo único cercano fue el trabajo de grado como requisito para obtener el título. El IUTEB no ha buscado mecanismos para fortalecer la formación de competencias en investigación porque siente que como ingenieros lo que necesitamos es formación docente. Señala, “*como es natural...*”.

- Conoce la misión universitaria: “*Desarrollar investigación, extensión y enseñanza*”.

- Señala que la escasa producción del conocimiento es una problemática multifactorial: “*formación académica, recursos de todo tipo, financiero, equipos tiempo, etc.*”.

- Conoce una variedad de revistas científicas arbitradas en su área de formación. Y reconoce que la biblioteca del IUTEB no recibe ninguna.

- No dispone de información con relación a disponibilidad financiera del Instituto para financiar proyectos de investigación y tampoco ésta lo ha hecho saber.

- Reconoce que el ambiente es poco propicio y lo señala como un determinante importante que limita realizar actividades de investigación. Destaca que la institución está conciente de la problemática y resalta: “*sabe (la institución) que las alarmas están encendidas por la escasa producción del conocimiento*”.

- Recomienda estimular la cooperación con otras instituciones de más experiencias para que las compartan con los docentes del IUTEB. Al respecto dice: “*he aprendido más de investigación fuera de la institución con personas del área humanista y social que del área de las ciencias naturales o de la tecnología*”.

- No está de acuerdo con el mecanismo que se está implantando para promover la investigación, “*Se cree que organizando jornadas científicas, simposios o congresos se puede promover la investigación, lamentablemente se ha fallado... esta política no ha sido suficiente*”.

- No está de acuerdo con sólo decretar una línea de investigación se vaya a iniciar el proceso investigativo, “*¿quien dijo eso?*”, destacó.

Informante 7. – Está cursando un postgrado a nivel de especialización. En relación a sus competencias en investigación, señala: “*el modelo cunicular de la UNEG hace énfasis en desarrollar habilidades para formular y ejecutar proyectos de investigación*”.

En la actualidad, está en plena ejecución de un proyecto como requisito del postgrado que está realizando, sin relación alguna con una línea de investigación del IUTEB.

- Reconoce desconocer la misión de las instituciones de educación superior. Sin embargo destacó la misión del IUTEB y admitió *“no hay coherencia entre lo que dice su misión y los resultados obtenidos... algo está fallando que no nos acercamos a lo que decimos que somos y hacemos”*.

- Destaca que la inconsistencia es producto de la escasa formación de postgrado del personal docente del IUTEB *“...y los que estamos haciendo estos cursos, ha sido resultado de superaciones profesionales por iniciativa propia, en la medida que la gente se forme en su área esta brecha se irá cerrando”*.

- Con respecto a revistas científicas... *“compro la revista ‘Gerente’, porque es de mi área”*.

- *“De manera particular solicité apoyo para mi proyecto, no me dieron dinero, pero me están proporcionando materiales como papel, tinta, etc. Y uso de impresora, fotocopiado, etc.”*.

- Asume que la responsabilidad en la realización de las actividades de investigación es una tarea compartida entre la gerencia y el personal docente. Sugiere para ello mayor vinculación con las empresas, el sector productivo para conocer sus necesidades e iniciar proyectos dirigidos a satisfacer esos requerimientos.

Informante 8. – En estos momentos no está cursando ningún postgrado. Señala que tiene formación y competencias para desarrollar actividades de investigación. Forma parte de un proyecto denominado “Desarrollo de contenidos” que está siendo dirigido por el departamento de Telemática del IUTEB.

- Dice conocer la misión universitaria y al solicitarle que la declarara, destacó: *“formar profesionales altamente competitivos”*.

- Siempre está tratando de estar al día en su profesión y para ello *“busco y adquiero revistas científicas en algún kiosco de revista... sobre todo en Puerto Ordaz, Aquí no las consigo”*.

Informante 9. – Inició un estudio de postgrado pero lo abandonó. Destacó que en el pregrado no desarrolló competencias investigativas. No ha hecho investigación, ni siquiera en el pregrado, *“...no existía eso”*.

- ¿Misión universitaria? *“...formar a un individuo integral, apto para convivir en sociedad, prepararlo para el trabajo”*.

- ¿Qué ha hecho el IUTEB para su formación? *“Si algo hay que reconocerle al IUTEB es su programa de formación pedagógica, la mayoría somos ingenieros”*. Aquí no hay programa dirigido a la formación para realizar investigación. Tiene información de docentes haciendo postgrado, *“...eso se debe a iniciativa propia y no como resultado de una política de formación profesional del docente”*.

- *“La investigación no debería obedecer a criterios individuales sino a intereses colectivos. Aquí (en el instituto) la búsqueda del conocimiento queda de parte de los que están investigando, buscando e indagando con sus propios medios ya que la institución no los proporciona”*.

- *“La institución tiene presupuesto para financiar los proyectos de investigación, pero los profesores no lo piden, tal vez por desinformación”*

- Dentro del tiempo de permanencia, el docente debe dedicárselas a la investigación, *“pero no tenemos cómo, tenemos deficiencias en el espacio físico y eso perturba desarrollar alguna labor, la gerencia insiste en la enseñanza (tal vez inconcientemente), hasta tres asignaturas para cumplir con la carga máxima académica”*.

- Señala: *“la división de investigación y postgrado está conciente de ello, yo sugiero abordar un estudio para establecer los requerimientos del entorno y evaluar cómo la institución puede ayudarlos a satisfacerlos”*.

Informante 10. Está cursando estudios de postgrado a nivel de especialización. Destaca que el currículo de pregrado no desarrolla habilidades para enfrentar independientemente algún proyecto de investigación, *“a excepción con el trabajo de grado, sólo si tienes suerte en conseguir a un tutor que esté investigando y te oriente”*.

- Confunde la misión universitaria con valores. Ante la pregunta de si conocía la misión de la institución, respondió: *“equidad, responsabilidad y justicia social”*.

- Admite que la institución sólo cuenta con algunos equipos para realizar trabajos docentes para la formación de los estudiantes.

- ¿Financiamiento?, *“Tal vez si dispone de capital para financiar proyectos de investigación, pero como tenemos la limitante de que no somos personal docente ordinario, no nos suministran el dinero”*.

- Reconoce que la institución posee una gran limitación en su planta física y admite que *“el ambiente es poco propicio para concentrarse en las actividades que desarrollan los docentes, cualquiera que sea”*.

- ¿Cómo solucionarlo?, *“No tengo ni idea de como la gerencia pudiera hacer, para ser, lo que quiere ser”*

Informante 11. - No tiene estudios de postgrado y admite que no tiene formación para llevar adelante un proyecto de investigación por no contar con un laboratorio.

- Conoce la misión universitaria e institucional. Ante esta pregunta destacó: *“enseñar, investigar y extender”*.

- Señala que están trabajando para instalar laboratorios y cumplir con las funciones de enseñanza que medianamente se llevan, iniciar algún proyecto de investigación y desde luego, prestar servicio comunitario. No obstante, resalta: *“no debería ser una limitación, ya que se cuenta con los mejores contactos en la UNEXPO para la cooperación”*.

- *“La institución no cuenta con el recurso financiero para enfrentar el acondicionamiento de un galpón cedido y estamos buscando el capital para su refacción a través del FIDES”*.

- Reconoce que la institución carece de una estructura organizacional alrededor de la división de investigación y postgrado. *“con una sola persona, sin secretaria ni equipos de oficina, no se puede realizar todas las tareas asociadas a gestionar las actividades de investigación”*

- *“No hay tiempo para otra cosa. Hay tantas tareas y tan poco personal que uno tiene que hacer funciones de secretaria, mensajero, transcriptor, etc.” “...creo que la institución está incentivando y promoviendo la actividad científica, pero falta. Tal vez el problema sea de formación del personal”*.

Informante 12. – Sin estudios de postgrado y admite que no tiene competencias para iniciar independientemente un trabajo de investigación. *“Durante el pregrado no se desarrollan esas competencias, no estamos al día con relación al estado del arte en cada*

disciplina de la ingeniería. Los países industrializados están muy adelantados en tecnología. Lo que hacemos es importarla y ni siquiera podemos asimilarla”.

- La misión universitaria es *“formar personas académicamente que sirvan para el desarrollo del país, que hagan investigación en pro de la sociedad y preservando el medio ambiente”*

- ¿Tendrás tiempo para investigar?: *“No hay tiempo para investigar y hace falta desarrollarse profesionalmente, no es diversificada la oferta de postgrado de la región. Hace falta desarrollarse profesionalmente y eso es una causa que dificulta hacer investigación. No hacemos mas que transmitir que lo en otros países descubren”.*

- Admite desconocer alguna revista científica o tecnológica editada dentro o fuera del país.

- Desconoce si la institución dispone de partida presupuestaria para que el docente desarrolle algún proyecto de investigación. *“Desconozco si la gerencia está llevando a cabo un plan para emprender las actividades de investigación. Y eso es importante, mas no suficiente.”.*

- Admite desconocer cómo llevar a cabo un plan transformador de lo que está pasando. *“...tal vez diseñando alguna línea, preparar al docente, incentivarlo para que haga postgrado”.*

Informante 13. - Falta iniciar la tesis para culminar la maestría. Debió comenzarla hace año y medio. Admite que el currículo del postgrado falló en desarrollarle competencias investigativas. *“Me encuentro a la deriva, no encuentro tutor y no sé qué investigar”.*

- Destaca que la misión universitaria es *“Investigar, enseñar y divulgar el conocimiento al entorno”.* *“Me siento motivado a participar en alguna jornada, no más como participante sino como ponente”*

- *“Yo soy de las personas que piensa que no se puede hacer investigación sin un laboratorio. Donde no hay laboratorio, no hay investigación”.* Desconoce la existencia de revistas, sólo conoce la revista de la UNEXPO, y *“ni siquiera está en la biblioteca del IUTEB”.*

- ¿Existe mecanismos para mejorar? *“No hemos recibido invitación para organizarnos con la finalidad de evaluar colectivamente nuestras potencialidades y*

limitaciones y enfrentarlas con las necesidades y requerimientos del entorno para definir los mecanismos de cooperación y dar cumplimiento a nuestra misión”.

- ¿Ambiente para investigar?, *“Estar en el instituto y hacer investigación es incompatible. Su estructura (física) no está diseñada para hacer estas actividades”*.

- Está conciente que la gerencia a cada rato recalca que hay que hacer investigación y el departamento de investigación y postgrado puede conseguir apoyo logístico para promover la investigación.

Informante 14. – No está cursando postgrado. Admite no poseer formación para realizar labores de investigación a pesar de haber desarrollado el trabajo de grado para optar al título académico que posee.

- Señala que la misión de la universidad es *“formar profesionales y transmitir el conocimiento...”*. Luego de pensar un poco dice *“...y crear conocimiento también”*.

- Asiente que el diseño curricular del área de ingeniería *“no nos forman para desarrollar labores de investigación, sino para desarrollar labores específicas en una empresa. Ahora que estamos en una universidad, necesitamos que nos formen para investigar y enseñar a investigar”*.

- Admite que la institución carece de equipos para investigar. Acerca de revistas científicas de divulgación para estar al día en el conocimiento, admite: *“No conozco ninguna revista”*.

- Conoce que FUNDACITE (Fundación de Ciencia y Tecnología, Región Guayana) apoya financieramente, siempre y cuando se le presente el proyecto de investigación. Desconoce si la institución posee recursos financieros

- Destaca que la institución no dispone de una infraestructura adecuada para desarrollar ninguna actividad.

- Por último resalta: *“la gerencia sí está conciente... pero dentro de la institución, la forma de trabajar es muy apresurada porque siempre necesitan cosas para ahora... y no terminamos de hacerla cuando nos dicen que hagamos otra... a veces tenemos que dejar el trabajo por la mitad”*

- No percibe que la institución estimule ni fomente la actividad científica y cree que la institución carece de un plan para ejecutar y evaluar la actividad científica. En tal sentido propone: *“Hay que saber lo que queremos, qué tipo de conocimiento vamos a*

crear, porque las áreas son amplias. Si nos proponemos estudiar la contaminación de las aguas, habrá que preguntarse ¿fluviales, superficiales o subterráneas?, ¿es prioritario?, ¿tenemos el talento humano formado o hay que formarlo?, ¿dónde conseguir los equipos, prestados o cuánto cuesta alquilarlos?”

Informante 15. – Maestría culminada en Planificación Educativa. Admite que desarrolló competencias en el pregrado y se consolidaron en el postgrado, porque *“su diseño curricular te lleva de la mano”*. No está asociada a ninguna línea de investigación y acepta que su único producto de investigación fueron los dos trabajos de grado para aspirar a ambos grados académicos y otro trabajo para ascender en el escalafón.

- Asintió que la misión universitaria: *“formar profesionales”*. Al señalársele la misión de las instituciones de educación superior, aceptó *“que no estamos creando conocimiento porque no estamos haciendo investigación, pero estamos conciente y vamos hacia allá”*.

- *¿Cómo estimular?, “La mayoría de nuestros docentes son ingenieros y su orientación no es tanto investigativa. Se les está invitando que se inscriban en algún postgrado ya que ahí se estimula a desarrollar esas habilidades”*.

- *¿Financiamiento, tiempo?, “La institución tiene los medios en relación al capital y proporciona el tiempo, pero hay que pasar el proyecto por escrito”*.

- Acerca de los equipos y laboratorios asintió que no debería ser limitación por que se consigue la institución que los posee y buscamos la cooperación.

- Reconoce que la institución no tiene la infraestructura adecuada, ni espacio físico. Al respecto señala *“ese es el principal problema que tiene el instituto y que limita e influye negativamente, no sólo la actividad científica, sino todas las actividades”*.

- Destaca otro determinante, *“la mayoría del personal docente debe administrar, preparar y evaluar hasta tres asignaturas y eso conlleva un tiempo que resta para desarrollar algún otro proyecto”*.

- Ya la institución está por graduar su segunda promoción, *“Y los docente ignoran que algunos trabajos especiales de grado que realizan los estudiantes para graduarse pueden ser utilizados, con las mejoras de calidad respectivas, y utilizarse para ser presentados como ponencias al alguna jornada, congreso, inclusive a llevarlo para su arbitraje en alguna revista científica”*.

- A raíz de esta conversación, dice *“ahora pienso que debería organizarse una campaña de sensibilización para poner en práctica lo que está señalado en nuestra misión”*. Por ahora, destaca: *“es ilógico que presionemos a que se haga investigación sino damos las condiciones, nosotros estamos concientes. Pero una vez que deciden realizar un proyecto los apoyaremos en todo sentido”*

Ahora se presenta una matriz producto de un proceso cognitivo de las inferencias que los informantes sostienen, luego del análisis de las entrevistas. En este momento hay que destacar un comentario de la profesora Mercedes Campero (1998), de tener que apelar al principio Kantiano del deber ser, porque cuando se presenta una situación de inconformidad y se tiene el deseo firme de superarla, entra a la escena la comparación entre lo que es y lo deseado, lo debería ser y no hemos llegado a ser.

En tal sentido, este cuadro resume el proceso heurístico de análisis e interpretación de los informantes a partir de las entrevistas, y la producción de los significados que los informantes le dan a la función de investigación y a la misión universitaria. También se muestra el sentido que le dan a la misión universitaria y a la función de investigación connotados investigadores acreditados al programa de promoción al investigador para que el lector verifique la variedad de connotaciones que le dan a la función de investigación.

Este cuadro representa el consenso producido por el grupo focal conformado entre los investigadores y el autor de este proyecto a partir del análisis de las grabaciones recogidas de los informantes que constituyeron la muestra seleccionada. El autor se constituyó en el moderador y seleccionador de las *“intersubjetividades”* que percibían los *“interjueces”*, el cual se llevó a cabo en 3 sesiones de trabajo para lograr el producto que aquí se presenta. Se insiste, a decir de Martínez, M. (2000), este es el procedimiento más coherente para develar los procesos subjetivos sociales implícitos y vinculados con la construcción del significado connotativo que un grupo social le asigna al significante.

Cuadro 3.

Resumen de los significados de los informantes y autores connotados

Significados	Informantes	Otros autores
Investigación como requisito para la obtención de título de pregrado y postgrado	1, 2, 6 y 10	La investigación forma parte de la misión integral de la universidad como soporte y medio de la formación del ser humano en términos individuales y sociales. Nieves, F. y Castillo, E. (1996)
La investigación es una función individual e independiente	1, 3 y 4	
Para investigar se requiere recursos físicos, tiempo y financiamiento	1, 2, 3, 5 y 6	
Investigación como cultura	3	La investigación, la creación y difusión del conocimiento es parte esencial de la universidad con el fin de cumplir con su misión y ser aliado viable para la sociedad. Hay que investigar de acuerdo a las metas institucionales, el potencial académico, los recursos materiales y financieros en función de la sociedad. (Tünnermann, C., 1999)
Investigación es contar con una agenda de problemas para desarrollar sus soluciones como asunto colectivo	2, 7, 9, 13 y 14	
Investigar es poseer una estructura y un modelo que estimule, fomente y promueva sus actividades	2, 4, 9, 11, 12, 13 y 14	
Investigación como extensión (resolver problemas del entorno social y sector productivo). Es interdependiente	3 y 7	
Investigación es producir conocimientos y deben divulgarse a través de revistas científicas, congresos, jornadas científicas	15	
Investigar es tener formación	4, 5, 7, 10, 11, 12, 13, 14 y 15	
Investigación es función de la Institución	4, 6, 11 y 14	
Investigar es contar con infraestructura física adecuada	4, 6, 9, 10, 11, 13 y 15	
Para investigar hay que buscar cooperación entre pares, es simbiosis, interorganizacional	5, 6, 11 y 14	
La misión universitaria es desarrollo social, institucional y estudiantil	1	
La misión universitaria es cumplir con la función de enseñanza, formar profesionales. Es formar en valores	2, 5, 8, 9, 10, 12, 15	La investigación es misión esencial y adquiere sentido en la medida que sus resultados son difundidos a través de la enseñanza y otras formas de difusión del saber, y además son proyectados en forma interactiva y sistemática hacia la comunidad regional y nacional mediante la extensión. (Salcedo, H. 1998).
La misión universitaria es investigación, extensión y enseñanza	6, 11 13	
La investigación está asociada a la organización de eventos científicos	5, 6 y 13	

Fuente: Elaborado por el autor

En esta fase del proceso indagatorio y comprobatorio, y exponerlo como evidencia, se constató las limitaciones de la infraestructura física y cómo esto influye en crear un ambiente poco propicio para desarrollar alguna actividad. Como prueba de ello se exponen, en anexo, algunas fotografías tomadas en diferentes momentos de la ejecución del proyecto del área, de aproximadamente 80 m², que está destinada a la permanencia del personal docente. En esta zona convergen casi la totalidad de los docentes y tienen en resguardo los materiales, documentos y suministros para el ejercicio de sus funciones. Además, es sede administrativa de los cuatro departamentos académicos y cuenta con dos secretarías para atender, una a cada dos coordinaciones. La descripción que aquí se puede hacer es reducida, las gráficas tomadas son evidentes y elocuentes. Por tanto, la constatación de la técnica de observación utilizada y mostrada fotográficamente constituye una muestra de los hechos, que entre otros aspectos, están afectando negativamente la eficiencia de las funciones docentes.

Continuando con el proceso de triangulación aquí se presenta lo más importante y relevante en la revisión y análisis del discurso de los documentos. En este sentido, el documento más pertinente a los fines y propósitos de este proyecto de investigación fue el plan rector, documento redactado por la Comisión Organizadora luego de la creación del Instituto Universitario de Tecnología del Estado Bolívar, según Decreto N° 1.186 del 26 de enero de 2001. En este informe se destaca la Misión y Visión de la institución que de acuerdo a Rodríguez, M. (1997): la misión como el postulado de cuáles son los propósitos principales de la organización y su razón de ser y la visión, como el reflejo de lo que se quiere ser (en el futuro).

A continuación se cita la Misión, para facilitarle al lector su vinculación al análisis del discurso

Institución universitaria de excelencia académica que enmarcada en las políticas del Estado venezolano y teniendo como eje fundamental el bienestar del hombre, está destinada a formar las generaciones de profesionales en el sector técnico que requiere la región Guayana en particular y Venezuela en general, garantizando un alto nivel de desempeño en las funciones de investigación y extensión con acciones específicas destinadas a vincularse con el sector productivo de gestión local y de desarrollo comunal, para de manera conjunta enfrentar los retos tecnológicos y socio-económicos que promuevan de manera

sustentable y en armonía con el medio ambiente el desarrollo armónico de la región y el país.

Se destaca en el discurso un énfasis en la formación de profesionales en un área determinada. Se indica y resalta las funciones de investigación y extensión, y ambas vinculadas al entorno con acciones específicas. No obstante, revela lo que podría decirse ser una contradicción, si se relacionan con lo que algunos autores señalan, que la principal misión universitaria está dirigida a la búsqueda de la verdad, a través de la investigación, y la divulgación de esa verdad a través de la enseñanza y vinculada con el entorno universitario (extensión). Sin embargo, se denota conciencia y reflexión de su razón de ser y revela un sentido significativo de la dirección que tiene como institución universitaria. A pesar de esto, los hechos de la mayoría de los informantes son inconsistentes con esta misión. En otras palabras, la misión no se ha aprehendido y como tal explica la conducta, acciones y resultados de la organización en relación a la actividad científica.

En seguida, se cita la Visión de la Institución, extraída del mismo documento y que representa lo que la organización quiere ser.

Institución universitaria que promueve la búsqueda de la verdad, la generación de conocimiento y el asentamiento de los valores trascendentales del hombre a través de la formación profesional técnico, crítico, actualizado, constructivo y pertinente que con su acción creadora coadyuve a elevar el desarrollo armónico que requiere la región de Guayana en particular y Venezuela en general.

Este postulado demarca un significado de misión y no de visión. Sin embargo, aquí se vuelve a destacar la función de investigación (tácitamente) como método para lograr la generación de conocimiento. No obstante, se sigue con una descripción detallada del tipo de profesional que quiere formar. No se explica “lo que quiere ser”, que es parte constitutiva de la visión de la institución en el futuro y posiblemente esto traiga confusión para darle operatividad a los planes y proyectos de la institución.

Una vez desarrollado el proceso indagatorio, y expuestos los hechos a través de diferentes enfoques, en el próximo capítulo se muestra las conclusiones, en concordancia a los propósitos que guiaron el proceso metodológico.

CAPÍTULO V CONCLUSIONES

Desde el punto de vista teleológico, la organización no muestra resultados tangibles en cuanto a la producción del conocimiento porque solo tiene tres ponencias presentadas en jornadas de investigación. (Durante la realización indagatoria de este proyecto se presentaron otras cuatro, en las recientes Jornadas Orientales de Investigación, Capítulo Docente, con sede en el Instituto Universitario de Tecnología “José Antonio Anzoátegui”, llevadas a cabo en El Tigre, estado Anzoátegui).

A través de los actores o informantes, no se constata que un proceso de creación de conocimiento debe producir un informe para su divulgación. Esto contradice el acuerdo por la mayoría de la comunidad científica como lo destaca Ramos, C. (2001), “Los procesos de construcción y reconstrucción de la ciencia se sustentan en dos bases fundamentales: la actividad de la investigación y la comunicación de los resultados... de aquí que las publicaciones representan uno de los indicadores de mayor uso y prestigio en los procesos de validación de la ciencia y constituyen un mecanismo idóneo para divulgar los resultados de las investigaciones” (p.114)

Los procesos que se llevan a cabo en la institución están marcadamente vinculados con la función de enseñanza, una extensión relacionada con actividades de caridad social y una acción marginal relacionada con los procesos de producción del conocimiento. El sentido, dado por los informantes gerentes, relacionado con la investigación, está en creer que organizando congresos y jornadas se está cumpliendo con esta función. No se cuenta con un modelo de gestión y admiten que la producción del conocimiento amerita una planificación institucionalmente dirigida a fomentar y promover su desarrollo, su evaluación, su aplicación al entorno y a transmitir sus resultados.

Los significados dados a la formación del talento humano para cumplir con la función de investigación pone en evidencia una importancia vital y su carencia está afectando negativamente el desarrollo de la producción del conocimiento. Tienen la concepción de la función de investigación como requisito de titularidad y no como

ejercicio natural del docente universitario. Este significado afecta gravemente la producción del conocimiento.

En cuanto a los recursos, los actores le imponen significados primordiales al financiamiento y a la infraestructura física de la institución. No obstante; destacan que, con un sistema de cooperación con organizaciones del entorno, se puede superar esas limitaciones.

Comparando los significados, entre gerentes (Subdirección académica, coordinación de la División de Investigación y Postgrado) y los gerenciados, no existen evidencias de diferencias significativas según el sentido que le dan, ambos grupos, a la misión universitaria. Implícitamente tienen el significado de una función profesionalizante. Su práctica y acción coinciden en este sentido. Su marcado apego e importancia a la función de enseñanza evidencia esta significación. Apenas algunos pocos informantes (gerenciados) concuerdan con el significado que le da la organización a la investigación descrito en la misión del documento rector y lo que impone la sociedad a las instituciones de educación superior relatada en sus leyes y reglamentos. Estas prácticas surgen, como lo relatan los informantes, como resultado de un currículo de pregrado y de algunos postgrados en diseños retóricos transmisores de conocimiento generado en otras latitudes. Los profesores del IUTEB no hacen sino repetir las prácticas aprendidas y modeladas de sus docentes.

El comportamiento de la mayoría de los informantes de sus acciones coincide con lo que tácitamente se espera de ellos. La gerencia ha fallado en poner en práctica su razón de ser explícitamente descrito en su plan rector que le dio origen (gnoseológico). Ambos grupos admiten la falla aludiendo razones materiales e intelectuales.

Los sustentos teóricos seleccionados están acordes con los hallazgos encontrados. El sentido y significado profesionalizante que le otorga la gerencia a la misión universitaria, quien ostenta el ejercicio del poder ungido por la autoridad del cargo, es un hecho que moldea a los gerenciados a desconocer a la función de investigación como principal función, sobre la cual giran la enseñanza y la extensión, y a otorgarle mayor importancia a la docencia. Los gerenciados reconocieron sus limitaciones para cumplir con esta función y la gerencia nunca tuvo reparos en formarlos en ese sentido y a descuidar o ignorar la formación investigativa de su personal. La preferencia que impuso

la gerencia a su función creó una cultura que poco estimula a la investigación a pesar de señalar y creer que la organización de eventos científicos, en el que los ponentes y conferencistas son externos, se va a promover y fomentar la producción del conocimiento.

Esta evidencia surge de los sentidos y significados dados por los miembros de la organización en relación a su función en la institución. Los significados son resultado de prácticas y acciones, productos de fallas en su formación y alimentado por la gerencia en preservarlas, se está fracasando en conducir a la institución hacia el logro de su misión. Esta incoherencia se plasma en el quehacer muy arraigado en la función docente y escasa atención en su formación de investigación. Se está fallando en hacer explícito lo que se quiere ser con lo que realmente se hace. La teoría explícita organizacional es inconsistente con la teoría en uso evidenciado en sus prácticas. La gerencia debe salvar estos obstáculos estableciendo un mecanismo sensibilizador de su razón de ser (ontológico) y poner en práctica estrategias vinculantes, articuladas e integrales con la finalidad de estrechar lo ontológico y teleológico de la organización. Este mecanismo es el que se presenta más adelante, diseñado sobre la base de los supuestos teóricos presentados en el Capítulo II y en consonancia con los elementos y significados obtenidos de los actores surgidos del proceso indagatorio.

Finalmente, no obstante de este breve análisis, la institución tiene dificultades para darle operatividad a la misión: como vector y la visión: lo que pretende ser en el futuro. Los sentidos y significados descubiertos de los informantes reflejan una inconsistencia de lo que creen ellos de debería ser la función universitaria y de su aporte para que ella se dé.

Los significados que entorpecen el logro de las metas institucionales, como lo señalan los documentos legales de la razón de ser de las instituciones de educación superior, son los siguientes: a) un fuerte apego a la idea de que la formación de profesionales es su misión, b) la creación de conocimiento está asociado a una fuerte inversión de dinero y requiere de equipos y materiales, y que de no contarse en la institución impiden que se desarrolle los procesos de investigación, c) no percatarse que la investigación es cultura y que la gerencia es responsable de desarrollarla, cultivarla y practicarla sistemáticamente, c) la investigación es función individual e independiente y

asociada a la titulación, d) desconocer que hay que investigar de acuerdo a las metas institucionales, el potencial académico (del talento humano) y los recursos materiales y financieros disponibles, en función de la sociedad, e) profesar que la investigación es organización de jornadas y congresos, y omitir que investigar es hallazgo, innovación y creación y como tal debe difundirse y divulgarse.

Por otro lado, se destacan los significados que favorecen y que derivan la posibilidad de diseñar la propuesta de modelo de gestión aplicable al personal docente de la institución con el propósito de fortalecer la investigación: a) Investigación está asociada a la formación profesional, b) Investigar es poseer una estructura y un modelo que estimule, fomente y promueva sus actividades, c) Investigar es un proceso cooperativo y d) Investigación es contar con una agenda de problemas para desarrollar sus soluciones con responsabilidad colectiva.

Una vez resaltado los sentidos y significados de los informantes que constituyen los sustentos explicativos de los hechos encontrados en este proceso indagatorio. A continuación se exhibe la propuesta de modelo de gestión que, como lo revela el objetivo general de este proyecto, permitirá fortalecer la función de investigación del Instituto Universitario de Tecnología del Estado Bolívar.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA DE MODELO DE GESTIÓN APLICABLE AL PERSONAL DOCENTE DEL INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA PARA FORTALECER LA FUNCIÓN DE INVESTIGACIÓN.

En el segundo capítulo se mostró una definición de modelo presentado por Castejón, H. y Zamora, M. (2004) quienes lo consideran un esquema conceptual que permite entender información de variadas fuentes. Por otra parte, para García, J. (2004), modelo es una representación o disposición de elementos de algún hecho o fenómeno. Para el propósito de este proyecto, el modelo será considerado como el esquema lógico, secuencial y cíclico de desarrollo tecnológico-social aplicable a una institución de educación superior que, en relación a las características materiales e intelectuales de su cultura social, sirva de guía sistemática y coherente para fortalecer la función de investigación.

Como resultado del análisis de los significados se demostró que la institución requiere de un modelo que le permita: a) conocer la propia organización, b) prepararse para enfrentar los sucesos cambiantes del entorno, c) redefinir y ajustar los objetivos, d) asignar los recursos y e) dotar a la gerencia de una visión integral de la organización.

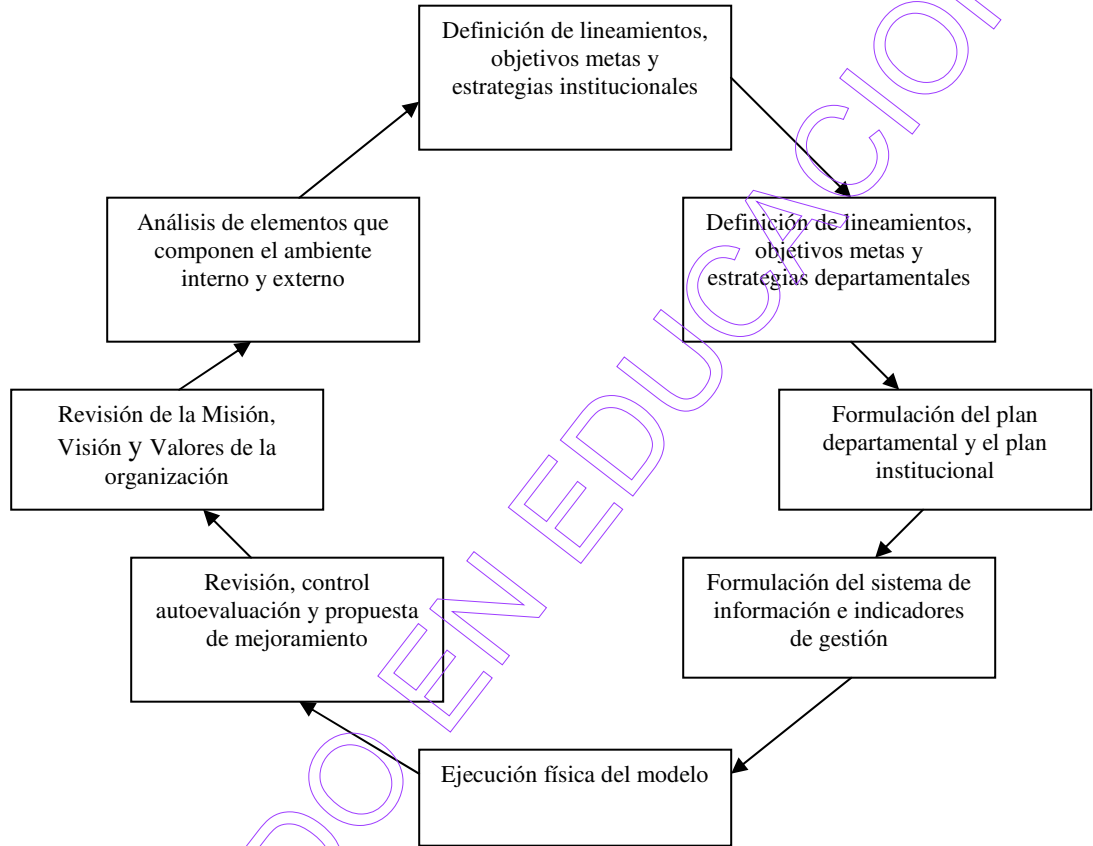
El modelo es relativamente sencillo y se balancea entre democracia y autocracia. Es participativo, una vez aceptado será una expresión autocrática. El éxito del modelo reside en la conciencia gerencial de ser consistente, coherente y recurrente. Además, el modelo es integral y se soporta en un sistema de información e indicadores que le dé sostén y permita autoevaluarse y mejorarse en el tiempo. Por último, el modelo es, a diferentes niveles, complementario y coordinado.

El modelo persigue: a) describir las condiciones que se desean alcanzar en función de las potencialidades y limitaciones, b) ser un instrumento viabilizante de coordinación e integración, c) destacar el trabajo en equipo y la visión futura de fortalecer la función de investigación y d) evolucionar a una cultura de investigación.

Estas características, su propósito y estructura intentan vencer una práctica gerencial que ha impedido direccionar a las organizaciones educativas al logro de su misión y le entrega a la gerencia un instrumento viabilizante para el ejercicio del poder que le otorga la autoridad. Esta premisa es consistente con lo expuesto por el profesor Álvarez, R. (2000) el cual expresa su parecer en cuanto a que los gerentes practican una administración presentista, de urgencia, de crisis y no le queda tiempo para interrogarse por la razón de ser de la organización (ontológico), origen (gnoseológico) y para visionar y conducir hacia el futuro en busca de sus logros (teleológico).

El modelo constituye un esfuerzo intelectual que toma conciencia de que el paso entre la retórica o propuesta a la acción es difícil, por lo que puntualiza en la voluntad explícita, filosofía rectora y talento proactivo de quien aplique este modelo. Esta postura teórica del modelo tiene como factores de éxito lo cognitivo, ya que es una labor intelectual; lo social, parte de la premisa que todos deben participar, es un esfuerzo compartido que tal vez se tenga que pasar un buen tiempo dedicado al análisis y la evaluación y; por último, político, que todos queden convencidos del camino seleccionado, sin que se perciba como una imposición. No obstante, su autoevaluación determinará las fallas en su ejecución y logros, y ha de determinarse su eficiencia y decidirse si los logros fueron consistentes en relación a lo que se invirtió (tiempo, dinero, talento, etc.). Así, el mecanismo se autorregula para ser perfectible en el tiempo. A continuación se presenta el esquema del modelo.

Figura 1: Propuesta del modelo



Fuente: Elaborado por el autor

Revisión de la Misión, Visión y Valores de la organización. En esta fase se inicia el modelo. Aquí todos los actores de la organización deben participar. Personal docente, administrativo y obrero. Deben sumergirse en una tarea de internalización y creación para aprehender nuevos significados de la razón de ser de la institución. La gerencia debe posicionarse en una labor de ejercicio dialéctico que concluya en la triada que sustente a la organización. Los materiales requeridos son, los instrumentos legales que le dan origen a las instituciones de educación superior. Se está conciente que por principio, estos tres grupos de actores tienen intereses distintos; no obstante, todos deben asumir una postura abierta y asertiva que logre el acuerdo y consenso de todos. En la medida que todos trabajen en esta fase, los actores tomarán conciencia de su papel dentro de la organización. Además, esto permitirá asumir el compromiso del rol que debe cumplir en la búsqueda de la consolidación de la visión y la prosecución de la misión sustentada en los valores que establezcan.

Análisis de elementos que componen el ambiente interno y externo. En esta etapa, participaran docentes y del personal administrativo, sólo jefes de unidades. En grupos ya entremezclados y reducidos se llevará a cabo la tarea de cumplir con un exhaustivo análisis de todos los elementos que inciden en la producción del conocimiento: El talento humano (su área, formación, intereses, motivaciones, etc.). Recursos financieros: ¿con cuánto dinero se dispone?, ¿cómo acceder a financiamiento?, evaluación de diferentes fuentes, ¿cuál es la capacidad técnica, y política que se posee? Aparte de otras que surgirán de los diferentes grupos. Evaluar la capacidad técnica de la institución en relación a equipos y materiales, se debe responder a las preguntas: ¿los actuales equipos se podrán utilizar para crear nuevos conocimientos o su utilidad es sólo didáctica?, ¿qué organización cuenta con equipos para ser utilizados, existirá formas de compartir, de cooperar, de interrelacionarse? Tiempo, ¿habrá formas de optimizar el tiempo?, ¿se puede concentrar las horas académicas en pocos días y liberar los otros, a fin de poder dedicarse al traslado a bibliotecas foráneas, centros y equipos que la institución no cuenta, etc.? Espacio y ambiente. La gerencia admitió las limitaciones en este caso, por tanto su aceptación de liberar al personal docente de tener que asistir a la institución pudiendo estar en otras instituciones que cuenten con los equipos y materiales para la

ejecución de sus actividades debe ser un hecho. En tal sentido, la gerencia debe aceptar que la labor investigativa es una actividad medida por proyecto y no por asistencia.

Ahora es el momento de inventariar los recursos, evaluar las potencialidades y limitaciones tanto endógenas como exógenas. En los primeros tres años el énfasis que hay que hacer es en la formación del talento humano, una formación dirigida primordialmente a desarrollar competencias investigativas. Hay que asirse de la ayuda y cooperación de universidades de mayor experiencia y nivel de preparación académica para formular en conjunto un plan agresivo de formación y desarrollo del talento humano.

Esta fase es vital, en ella se manifestarán cualquier tipo de idealizaciones enraizadas en aspiraciones personales y grupales. Para quien lidere, se debe ser en esta etapa, extremadamente asertivo para ayudar a los docentes a descubrir, plasmar y enfrentar la realidad. Hay que dejar plena constancia de las limitaciones que deben ser valoradas en su justa dimensión. Hay que explorar la oferta de necesidades, jerarquizarlas y establecerlas matricialmente con la finalidad de evaluarlas, atendiendo a los siguientes planteamientos: determinar el costo de ignorarlas y si se cuenta con los recursos para atenderlas. Hay que finalizar esta fase con una clara determinación de las potencialidades y limitaciones, presentes y futuras.

Definición de lineamientos, objetivos metas y estrategias institucionales. Es una fase crítica, donde se evalúa escenarios y riesgos, se toma una decisión trascendental. Todos serán responsables del camino que se seleccione. Se asumirá el compromiso democrático de conducir a la institución a cumplir con su misión. Es la fase de traducir, ajustar y operacionalizar lo que todos desean que sea la institución. Es un proceso de acercamiento sucesivo entre lo abstracto y lo concreto, de cómo se verá reflejado en el día a día. En relación a esta parte, sería interesante plantear a los grupos y que pudiera constituirse en papel de trabajo, algunas metas que bien pueden establecerse como objetivos y metas institucionales: Se realiza investigaciones en áreas específicas del conocimiento. Se publica periódicamente los resultados de las investigaciones, mínimo una cada dos años, en revistas arbitradas e indexadas. La mayoría de los docentes son miembros activos del programa de promoción y méritos del investigador (PPI-FONACIT). Se emplea los resultados de sus investigaciones para el desarrollo de

actividades de docencia y extensión. Los docentes son miembros de comités editoriales o de arbitraje de publicaciones periódicas nacionales e internacionales. Se participa periódicamente en eventos nacionales e internacionales para divulgar los resultados de su producción intelectual, etc.

Algunas de estas metas y otras que se establezcan deberán ser sopesadas a la luz de las oportunidades que ofrezcan las organizaciones del entorno y a la capacidad cooperativa que se establezcan con ellas. La selección de políticas adecuadas, pertinentes, articuladas e integrales es fundamental para el éxito del modelo. Hay que cualificar los objetivos y cuantificar las metas en un lapso de tres y cinco años con revisiones semestrales y anuales para verificar su cumplimiento.

Parte de esas políticas, que a continuación se presentan, pueden constituirse en papel de trabajo para los grupos que se organicen: fortalecer la plataforma de investigación, técnica y de formación profesional, para el óptimo funcionamiento de los programas de docencia. Promover, difundir y divulgar la producción de investigaciones llevada a cabo por la comunidad iutebista. Consolidar la cultura investigativa como un proceso permanente, sistemático para valorar la calidad y pertinencia del quehacer académico. Promover mecanismos de integración, en el ámbito nacional e internacional conducentes a todo tipo de cooperación para desarrollar al talento humano. Promover la elaboración y el desarrollo de planes de formación de recursos profesionales vinculados al postgrado que fortalezcan la generación del conocimiento y consolidación de la investigación, etc.

Definición de lineamientos, objetivos metas y estrategias departamentales.

Gran parte del procedimiento anterior es utilizado en esta fase. Pero en esta oportunidad los grupos se establecerán por áreas de conocimiento tal como están caracterizados los departamentos. Aquí, cada departamento evaluarán y ajustarán las metas para hacerlas cuantificables y a los objetivos cualificables. Parte del esfuerzo intelectual de la fase anterior se redefine para adaptarse a los requerimientos departamentales.

Formulación del plan departamental y el plan institucional. Ahora hay que integrar las partes; lineamientos, objetivos, metas y estrategias. En esta fase se asignan los recursos financieros. Hay que cuantificar el costo que representa para la institución la formación de todo el personal docente sobre la base de tres años y establecer un

presupuesto plurianual. Aquí se ha de establecer conciencia de la importancia que reviste ser realista en la asignación de gasto, en su totalidad, presupuesto asignado de nivel central. La gerencia debe blindar el macro-proyecto para hacerlo creíble ante las autoridades del Ministerio de Educación Superior. Es un plan a mediano y largo plazo que debe generar resultados o al menos verificar semestralmente el logro de metas y medir la eficiencia. Hay que articular y congeniar lo departamental con lo institucional. La integración y coordinación que tendrán los planes son fundamentales en el desenvolvimiento y operatividad. También hay que volver a evaluar retrospectivamente si los planes se ajustan a lo abstracto que pudiera ser la misión, visión y valores.

Formulación del sistema de información e indicadores de gestión. ¿Cómo saber si se va por buen camino una vez emprendido la marcha? El sistema de información e indicadores de gestión establecerán las bases de comparación para guiar a toda la institución. Serán, en un momento dado, las alarmas que alertarán a todos, meso-gerencia y macro-gerencia, para no desviarse del camino que representa el plan. Son linternas o faros que estarán encendidas para alumbrar el camino que se recorre. Un sistema de indicadores contribuirá a poner en evidencia, de forma sistemática y rigurosa, las debilidades que caracterizan a la institución y específicamente al modelo en términos del cumplimiento de sus funciones, objetivos metas y, por consiguiente, propiciar opciones de mejoras de los procesos, reasignación de recursos, etc.

Ejecución física del modelo. Pues bien, en esta fase se cuenta con un plan, lleno de recursos, el talento humano para llevarlo a cabo y las luces encendidas para guiar el camino. Se inicia la ejecución física del plan. Se dejó atrás la etapa intelectual, cognitiva y social, para convertirse en factor político de acción, de práctica. Todos tienen la tarea de viabilizar el instrumento que guía a cada uno de los miembros de la institución. Aquí se inicia la fase autocrática, donde el plan se ejecutará tal como está previsto, sin modificación sustancial alguna. La gerencia comprometida hará todo el esfuerzo por dirigir los recursos financieros que se lograron conseguir, tal como se tiene estimado y estipulado. Esta fase es crítica, porque pondrá en juego la capacidad de la gerencia de no cometer errores del pasado: de dirigir discrecionalmente los recursos. En la ejecución del plan hay que evitar los sistemas administrativos burocráticos, redundantes,

obstaculizadores y frustrantes. Se debe administrar con sencillez en la medida de lo posible.

Revisión, control, autoevaluación y propuesta de mejoramiento. Esta es la última fase del “cómo”. ¿Cómo se sabrá si al cabo de un año o dos se habrán cumplidos los objetivos y metas establecidas? Pues en esta etapa, no aislada, sino apegada a la ejecución física del macro-proyecto se recogerán los datos, se calcularán los indicadores y se reunirá a todo el personal para que, terapéuticamente, se digan si se está yendo por buen camino, si vale la pena el esfuerzo de hablar entre todos y exponer algunas fallas, deficiencias del modelo, cualquier cosa que está afectando la buena marcha. Hay que hablar de las debilidades y fortalezas, de las potencialidades no explotadas y limitaciones no superadas. Esto se hará semestralmente hasta cumplir los primeros tres años. Esta es la oportunidad de decidir, entre todos, si reconducir y replantear todo el modelo y repensar de nuevo a la institución. Los indicadores tangibles e intangibles son fundamentales. Aquí todos tendrán algo que decir.

Finalmente, se espera que este modelo operacional llene el vacío admitido por el profesor Padrón en su propuesta de organizar a la investigación universitaria. El esfuerzo de participación es fundamental en el ejercicio del éxito institucional. El compromiso es condición esencial y debe asumirse por convicción, no puede ser sólo declarativo y retórico. Parte de la energía del talento humano está en ser parte de una organización y saber lo que ella espera de ti.

Las premisas consideradas como fundamentales del modelo de gestión son las siguientes: se requiere convicción, creencia y fe de parte de la gerencia y compromiso de participación de todos. El seguimiento y control del cumplimiento de metas y objetivos es un elemento que le da efectividad al proceso. Los planes departamentales y el institucional deben ser integrales, vinculantes, cooperativos y coordinados.

En tal sentido, el desarrollo organizacional universitario no sólo es un proceso simplemente acumulativo en el que parece afectarle solamente el tiempo, sino que es afectada por la madurez de su gente, aún más de su gerencia. En esta última reside la responsabilidad de hacerse más inteligente y conducir a la organización a un estadio de mayor esplendor a partir de actores concientes de su papel dentro de la universidad. El gerenciado debe conocer lo que la institución espera de él. Los hallazgos de este

proyecto, en el caso del Instituto Universitario de Tecnología y de su personal docente, comprueban que las acciones deben estar acorde con la misión universitaria. El rol de la gerencia es hacer explícito lo que quiere ser. No obstante, lo anterior no es suficiente y debe ser coherente con su quehacer. La organización debe tener clara su visión y misión, y compartirlas con todos; de lo contrario, el conflicto de intereses impedirá alcanzar las metas.

POSTGRADO EN EDUCACION

REFERENCIAS

- Abeledo, C. (2003). *Investigación en universidades y formación de recursos humanos en disciplinas seleccionadas*. Informe preparado para el Banco Interamericano de Desarrollo y el Concytec en el contexto de la preparación del Programa de Ciencia y Tecnología. Trabajo no publicado. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Álvarez, R. (2000). *¿La dirección, un asunto de profesores?* *Agenda Académica*. 7(1). 5-15.
- Aranguren, J. (s/f). *La investigación en la universidad pedagógica experimental libertador, Caracas-Venezuela*. Disponible: [http://conedsup.unsl.edu.ar/Download trabajos/Trabajos/Eje 3 Intituciones Comp Dif Frag Segm/Aranguren Jesus.PDF](http://conedsup.unsl.edu.ar/Download%20trabajos/Trabajos/Eje%203%20Intituciones%20Comp%20Dif%20Frag%20Segm/Aranguren%20Jesus.PDF) [Consulta: 2005, Mayo 21]
- Balbi, A. (2004). *La ciencia de la acción como una teoría crítica*. *Copérnico*. 1(1). 5-12.
- Ballesteros, B. (2003). *Investigación en educación social*. *Ágora Digital*. N° 6. Disponible: [http://www.uhu.es/agora/digital/numeros ppal.htm](http://www.uhu.es/agora/digital/numeros_ppal.htm) [Consulta: 2005, Mayo 25]
- Bastidas, N. (1999, Octubre). *Diseño de políticas de investigación*. Ponencia presentada en las 1ras. Jornadas de Investigación y Postgrado. Maracaibo.
- Bustamante, Y. (2003). *La gestión del conocimiento y las organizaciones modernas*. *Gestión en el tercer milenio*. 6 (11), 105-109.
- Castillo, E. y Vásquez, M. (2003). *El rigor metodológico en la investigación cualitativa*. *Colom Med*. 34(3). 164-167.
- Campero, M. (1998). *Alternativas para la evaluación institucional de las universidades venezolanas*. *Agenda Académica*. 4(2). 97-117.
- Carrasqueño, M. y Gillezeau, (1999). *Los centros de desarrollo científico y humanístico: Realidad o utopía. Casos: ULA, LUZ, UNEFM*. *Telos* 1(2), 335-349.
- Chiavenato, I. (2000). *La Administración. Teoría y práctica*. Mc Graw Hill. México.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 36.860 (Extraordinario), Diciembre 30, 1999
- Corredor, J. (1997). *La planificación estratégica*. (Tercera edición). Vadell Hermanos. Valencia. Venezuela.
- Cortazar, J. (2002). *La evaluación de las instituciones universitarias. Tendencias, conceptos y modelos*. Comisión de estudios de postgrado. Facultad de Humanidades y Educación. Universidad Central de Venezuela.

- Cossio, J. (2004). *La organización en red: ¿técnica extranjera o desarrollo peruano? Gestión en el tercer milenio*. 13 (7), 58-77.
- Devera, R. (2004). *Bajo índice de publicaciones en las escuelas de medicina de Venezuela: el caso del Núcleo Bolívar de la Universidad de Oriente*. *Rev. Biomed.* (15), 69-72.
- Dagert, M. (1997). *La investigación en la Universidad de los Andes*. Editorial. *Revista Investigación*. 3, 4.
- Delgado, F. (2002). *La investigación educativa, su concepción y su práctica: algunos aspectos teóricos para la reflexión y discusión*. *Educere*. 5(16). 405-411.
- Espinoza, N. (2004a). *Editorial. La investigación científica en administración*. *Gestión en el tercer milenio*. 13 (7), 5-9.
- Espinoza, N. (2004b). *Estrategias competitivas para la gestión de la ciencia y tecnología en las universidades públicas*. *Gestión en el tercer milenio*. 13 (7), 35-38.
- Fernández, C. y Cabrera, F. (2004, Diciembre). *Gestión de vinculación entre los institutos universitarios tecnológicos y el sector productivo a través de los programas de pasantías industriales*. Ponencia presentada en el I Congreso de Educación Superior. Caracas.
- Fernández, C. y Romero, F. (2004, Diciembre). *Vinculación entre las instituciones de educación superior y el sector productivo como estrategia para el desarrollo tecnológico*. Ponencia presentada en el I Congreso de Educación Superior. Caracas.
- Flores, N. (2004, Diciembre). *Algunos elementos condicionantes del aprendizaje de la investigación en la educación superior. Caso: UPEL Maracay*. Ponencia presentada en el I Congreso de Educación Superior. Caracas.
- Fuenmayor, L. (2002). *Historia, desarrollo y perspectivas del sector universitario*. *Cuadernos OPSU*. 5, 1-36.
- García, J. (2004). *Teoría y modelo: aproximación conceptual desde la epistemología*. *Copérnico*. 1(1). 24-31.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1998). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill. Segunda edición. México.
- Johansen, O. (1982). *Introducción a la teoría general de sistemas*. México, Limusa.
- Ley de Universidades. (1970). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 1.429 (Extraordinario), Septiembre 8, 1970.
- Ley Orgánica de educación (1980). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 2.635 (Extraordinario), Julio 26, 1980.
- Lugo, C., Mayz, J. y Romero, Y. (2004, Diciembre). *Vinculación académica de la escuela de zootecnia, con el sector agropecuario*. *Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas*. Ponencia presentada en el I Congreso de Educación Superior. Caracas.
- Maish, E. (2004). *Pautas metodológicas para la realización de estudios de clima organizacional*. *Gestión en el tercer milenio*. 13 (7), 35-38.

- Malavé, J. (1999). *Las prácticas organizacionales. Una perspectiva de procesos en la teoría de la organización*. IESA. Caracas.
- Martínez, M. (2000). *La investigación-acción en el aula*. *Agenda Académica*. 7(1). 27-39.
- Marrero, L. (2003). *El entorno universitario y las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. ¿Hacia dónde vamos?* *Docencia Universitaria*. 4(2). 9-30.
- Mayz, J. y Pérez, J. (2002). *¿Para qué hacer investigación científica en las universidades venezolanas?* *Investigación y Postgrado*. 17 (1). Caracas.
- Mayz, J. y Lugo, C. (2004, Diciembre). *La investigación como eje de transformación universitaria*. Ponencia presentada en el I Congreso de Educación Superior. Caracas.
- Melinkoff, R. (1990). *Los Procesos Administrativos*. Panapo. Caracas.
- Méndez, E. (1999, Octubre). *Gerencia de una universidad autónoma*. Ponencia presentada en las Iras. Jornadas de Investigación y Postgrado. Maracaibo.
- Morillo, R., Salas, D. y Valbuena, (2004). *Teoría de acción: una alternativa transformadora para el desarrollo de una organización educativa descentralizada*. *Encuentro Educacional*. 11(3). 491-505.
- Moya, J. (2003). *Una ciencia crítica de la educación ¿pluralismo metodológico y/o pluralismo epistemológico?* *Ágora Digital*. N° 6. Disponible en http://www.uhu.es/agora/digital/numeros/numeros_ppal.htm [Consulta: 2005, Junio 25]
- Negrete, P. (2003). *Acerca de las limitaciones epistemológicas del modelo sujeto-objeto en la teoría del conocimiento*. *Ágora Trujillo*. N° 11. 79-89.
- Nieves, F. y Castillo, E. (1996). *Universidad pública y financiamiento: el caso Venezuela*. *Revista Venezolana de Análisis de la Coyuntura*. 2(2). 247-266.
- Padrón, J. (2001). *El problema de organizar la investigación universitaria*. *Universitas 2000*. 18(3-4). 109-132.
- Padrón, J. (2004). *Aspectos clave en la evaluación de teorías*. *Copérnico*. 1(1). 71-82.
- Paéz, T. (1992). *Calidad y Productividad en el Sistema Educativo*. *FIM-Productividad*. 17. 25-35.
- Payares, L. (2003). *El caos como metáfora organizacional*. *Omnia*. 9(2). 7-34.
- Pérez, J. (1998). *Editorial. La investigación científica en Latinoamérica*. *Interciencia*. 23 (6). 316.
- Picón, G. (1994). *El proceso de convertirse en universidad*. UPEL-UNESR. Caracas.
- Picón, G. (2001). *El comportamiento y cambio en las organizaciones educativas: vías para una investigación educacional crítica*. *Investigación y Postgrado*. 16(2). 102-122.

- Picón, G. (2004). *Investigación educativa capaz de apoyar la relación universidad-escuela requerida por la sociedad del conocimiento*. *Revista de Pedagogía*. 25(73). 1-29.
- Ramos, C. (2001). *Información en ciencias sociales y sociedad de la información: publicaciones e indicadores bibliométricos*. *Acta Científica Venezolana*. (52). 107-118.
- Rangel, D. (2004, Diciembre). *La investigación agrícola en el Instituto Universitario Tecnológico de Portuguesa*. Cartel presentado en el primer Congreso de educación Superior.
- Reglamento de los Institutos y Colegios Universitarios (Decreto N°. 865). (1995, Septiembre 27). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 4.995 (Extraordinario), Octubre 31, 1995.
- Requeijo, D. y Lugo, A. (1990). *Administración Escolar*. Segunda edición. Biosfera. Caracas.
- RICyT (2005). Red de Indicadores de Ciencia y Tecnología –Iberoamericana e Interamericana. Disponible en <http://www.riicyt.edu.ar/> [Consulta: 2005, Junio 25]
- Rincón de P., H. (2003). *La evaluación de la transferencia de conocimiento en la relación de cooperación Universidad-Empresa: una visión desde el contexto de la sociedad del conocimiento*. *Visión Gerencial* 1 (2), 34-44.
- Rodríguez, L. (2003). *Informe de evaluación a los procesos de investigaciones de la universidad del valle*. Trabajo no publicado. Universidad del Valle, Calí. Colombia.
- Rodríguez, M. (1997). *Manual de planificación estratégica para instituciones universitarias*. FEDUPEL. Caracas.
- Rojas, L. (1999). *La gerencia necesaria*. *Telos* 1(1), 183-191.
- Ruiz, H. (2002). *Editorial. La ciencia y los problemas nacionales*. *Investigación* (6), 4.
- Salcedo, H. (1998). *Perfeccionamiento integral y evaluación del profesor universitario*. *Agenda Académica*. 5(1). 177-190.
- Sánchez, I. (1999, Octubre). *Diseño organizacional para investigación y postgrado*. Ponencia presentada en las 1ras. Jornadas de Investigación y Postgrado. Maracaibo.
- Scharifker, B. (1996). *Impacto de la investigación universitaria*. *Carta Semanal*. 24 (20), 21-23.
- Scharifker, B. (1997). *La evaluación académica de las universidades*. *Boletín Asovac*. (35), 22-25.
- Serna, R. (1996, Noviembre). *Evaluación y acreditación de la educación superior latinoamericana: razones, logros y propuesta*. Documento preparado para la Conferencia Regional sobre Políticas y Estrategias para la Transformación de la Educación Superior en América Latina y el Caribe. La Habana, Cuba.
- Serna, H. (1999). *Gerencia estratégica. Planeación y gestión—teoría y metodología*. 3R Editores. Sexta Edición. Bogotá.

- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación*. Cuarta edición Limusa. Madrid. España.
- Terry, L. (1998), *Administrative Leadership Neo-Managerialism and Public Management Mouvement. United States. Public Administration Review*. (58) 3. 194-200.
- Tünnermann, C. (1999). *Realidad y perspectiva de la universidad en el contexto latinoamericano. Perspectiva*. 1(1). 1-11.
- Tito, P. (2003). *Importancia del planeamiento estratégico para el desarrollo organizacional. Gestión en el tercer milenio*. 5 (10), 105-110.
- Torres, E. y Torres, J. (2001). *Ascensos retrasados. Un fenómeno extendido entre profesores de una universidad venezolana. Fermentum*. 31, 281-294.
- Valarino, E. (2004, Diciembre). *Enseñar a investigar con el sistema de gerencia de proyectos de investigación (GEPI)*. Ponencia presentada en el I Congreso de Educación Superior. Caracas.

POSTGRADO EN EDUCACIÓN

ANEXO 1

[Guía de entrevista de profundidad]

Estimado colega, en el marco de un proyecto de investigación, mucho se sabrá apreciar su colaboración al responder una serie de preguntas relacionadas con su formación, recursos y de gestión, de las actividades científicas de la institución. Sus respuestas sólo serán usadas con fines estrictamente académicos. En caso de creer que su respuesta pudiera comprometerlo, bien puede no responderla. En caso de aceptar ser parte de este proyecto, mucho agradeceré la sinceridad y honestidad de sus repuestas.

- ¿Qué estudios de postgrado está desarrollando actualmente?
- ¿Desarrolló competencias investigativas en el pregrado, postgrado, en forma independiente o con apoyo institucional?
- ¿Qué proyecto de investigación está realizando en este momento? ¿Dentro de alguna línea? ¿Dónde? En caso contrario, explique las razones.
- ¿Conoce la misión universitaria? Favor, menciónela.
- ¿Cree usted que la formación profesional en el área investigativa incida en la escasa producción científica del docente universitario?
- ¿Qué mecanismos está desarrollando la gerencia para fortalecer la formación del docente?
- ¿Qué opinión le merece la disponibilidad de equipos, materiales y suministros para desarrollar actividades de investigación?
- Mencione alguna revista científica arbitrada e indexada que halla sido consultada por usted en los últimos tres meses. ¿El acceso fue por Internet o se encuentra disponible en la biblioteca de la institución?
- ¿Cuál es su opinión acerca de la disponibilidad financiera de la institución para apoyarlo en actividades científicas?

- ¿Dispone de tiempo para llevar a cabo actividades científicas?
- ¿Qué opinión le merece la infraestructura o el ambiente físico para desarrollar actividades de investigación?
- ¿Qué opinión le merece la gestión de la institución en relación a las actividades científicas?
- ¿Percibe algún mecanismo de la gerencia que fomente, apoye y estimule las actividades de investigación?
- ¿Cree usted que la institución aplica un modelo para difundir y divulgar la producción científica?
- En su opinión, ¿cómo cree usted que puede hacerse para fortalecer las actividades científicas del personal docente?

¡Gracias por su colaboración!

POSTGRADO EN EDUCACION

ANEXO 2

[Fotografías del área de permanencia del personal docente y de investigación del Iuteb]



ANEXO 3

[Certificado de Validez]



Yo _____ en mi carácter de experto en el área _____, certifico que he recibido y leído la guía de entrevista de profundidad que se aplicará para la recolección de los sentidos y significados de la investigación que desarrolla el Lic. José E. Martínez, que lleva por nombre **PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN APLICABLE AL INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA DEL ESTADO BOLÍVAR PARA FORTALECER LA FUNCIÓN DE INVESTIGACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE**. Igualmente analicé las grabaciones y participé en la generación de los significados que los informantes le otorgan a su función de investigación. Luego de constatar que se hicieron las correcciones a las observaciones realizadas por mí, considero que el mencionado instrumento reúne los requisitos de validez para su aplicación y que el modelo representativo de los significados simboliza en buena aproximación la intersubjetividad del grupo focal

Firma

C. I. N°

[Certificado de Validez]



Yo _____ en mi carácter de experto en el área _____, certifico que he recibido y leído la guía de entrevista de profundidad que se aplicará para la recolección de los sentidos y significados de la investigación que desarrolla el Lic. José E. Martínez, que lleva por nombre **PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN APLICABLE AL INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA DEL ESTADO BOLÍVAR PARA FORTALECER LA FUNCIÓN DE INVESTIGACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE**. Igualmente analicé las grabaciones y participé en la generación de los significados que los informantes le otorgan a su función de investigación. Luego de constatar que se hicieron las correcciones a las observaciones realizadas por mí, considero que el mencionado instrumento reúne los requisitos de validez para su aplicación y que el modelo representativo de los significados simboliza en buena aproximación la intersubjetividad del grupo focal

Firma

C. I. N°

[Certificado de Validez]



Yo _____ en mi carácter de experto en el área _____, certifico que he recibido y leído la guía de entrevista de profundidad que se aplicará para la recolección de los sentidos y significados de la investigación que desarrolla el Lic. José E. Martínez, que lleva por nombre **PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN APLICABLE AL INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA DEL ESTADO BOLÍVAR PARA FORTALECER LA FUNCIÓN DE INVESTIGACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE**. Igualmente analicé las grabaciones y participé en la generación de los significados que los informantes le otorgan a su función de investigación. Luego de constatar que se hicieron las correcciones a las observaciones realizadas por mí, considero que el mencionado instrumento reúne los requisitos de validez para su aplicación y que el modelo representativo de los significados simboliza en buena aproximación la intersubjetividad del grupo focal

Firma

C. I. N°