



Laurus

ISSN: 1315-883X

revistalaurus@gmail.com

Universidad Pedagógica Experimental

Libertador

Venezuela

Fuenmayor, Blanca; Perozo, Sunny; Narvaéz, Jelly
INVESTIGACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO. CASO: INSTITUTO UNIVERSITARIO DE
TECNOLOGÍA DE CABIMAS

Laurus, vol. 13, núm. 24, mayo-agosto, 2007, pp. 355-376

Universidad Pedagógica Experimental Libertador

Caracas, Venezuela

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76111485018>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

INVESTIGACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO. CASO: INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA DE CABIMAS

*Blanca Fuenmayor**

*Sunny Perozo***

*Jelly Narvaéz****

Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas

RESUMEN

El propósito del artículo es analizar las Líneas de Investigación generadas en el Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas, en correspondencia con la gestión del conocimiento. La metodología fue analítica con un diseño transeccional. La población fue de 96 docentes y una muestra de 41 profesores. Para la recolección de los datos se empleó la encuesta y una entrevista estructurada. Se utilizó la estadística descriptiva. Se concluyó que las líneas de investigación no se generaron a partir de la gestión del conocimiento, debido a que no se orientaron hacia la verdadera problemática de la acción investigativa de la institución, sino que fueron definidas de manera compulsiva, para cumplir con una normativa del ente rector. Tampoco se logró la detección de una red de problemas con la cual se lograra la interrelación entre las diferentes áreas de interés de la institución, a fin de formar una comunidad del conocimiento.

Palabras clave: líneas de investigación, gestión del conocimiento, acción investigativa.

RESEARCH AND MANAGEMENT OF KNOWLEDGE. EVENT: UNIVERSITY INSTITUTE OF TECHNOLOGY CABIMAS

ABSTRACT

The purpose of the article was to analyze the Research's Lines as a product of the knowledge management in Cabimas University Technology's Institute. The methodology used was analytical with a transeccional design. The population study was 96 institutional professors, selecting a sample of 41 professors. The technique used for the data recollection was the poll, through a questionnaire for the professors and a construct interview. The descriptive statistics was used. Considering the results was concluded that the research's lines defined in Cabimas University Technology's Institute, was not produced from the knowledge management, for the reason that they were never orientated toward to the real problematic of the institute's investigative action, instead they were planned in a compulsive way, in order to follow the normative of the superiors. Equally it wasn't detected a problem net to interconnect the different interesting areas of the institute, with the purpose of create a knowledge community.

Key words: research's lines, knowledge management.

Recibido: 20/06/2007 ~ Aceptado: 07/11/2007

* Dra. Ciencias de la Educación, Docente investigadora del Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas. blancaestela16@hotmail.com

** Dra. Ciencias de la Educación, Docente investigadora del Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas y de la Maestría de Gerencia de Proyectos Industriales de la Universidad Rafael Bellosillo Chacín. sunperozo@cantv.net

*** Dra. Ciencias de la Educación, Docente e investigadora del Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas. Docente del Programa Educación, en el Núcleo LUZ-COL. jellynarvaez@hotmail.com

CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA

En la nueva sociedad los factores económicos tradicionales: tierra, trabajo y capital, han dejado de considerarse los recursos por excelencia, al ser desplazados por el conocimiento, un activo que, a pesar de no figurar en la contabilidad, contribuye de forma notable a los resultados. Si las empresas hoy en día están redescubriendo que su principal activo es el conocimiento de sus empleados, con mayor razón en las organizaciones educativas donde además de ser un recurso interno constituyen el producto generado en forma directa e indirecta, a través de los egresados.

Perspectiva que conduce al requerimiento de gente proactiva capaz de crear procesos innovativos para dinamizar la transformación de las organizaciones, ya que los cambios son cada vez más rápidos, razón por la cual se debe estar actualizado en el nacimiento y aplicación de la tecnología de punta, en todos los ámbitos y áreas del saber. La educación no escapa a esta realidad, en tal sentido, este sector necesita incorporarse a esa ruta.

De igual forma se requiere en los niveles gerenciales de una gran capacidad de adaptación, y la presencia de un liderazgo que permita entender el sentido de cambio con la mayor oportunidad, para lograr en la organización una flexibilización para adaptarse a nuevas situaciones y con la amplitud suficiente para crear grupos cooperativos, donde el conocimiento sea socializado.

Las instituciones de educación superior no pueden quedar a espaldas de esta realidad, especialmente los institutos universitarios de tecnología los cuales por su propia naturaleza, están llamados a cumplir el rol de cambio de las funciones educativas y sin embargo, están inclinados a la repetición y copia de información, y no a la satisfacción de necesidades de su entorno intra y extrainstitucional.

En el caso específico que refiere esta investigación, el Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas (IUTC), se encuentra ubicado en el estado Zulia donde el desarrollo económico, industrial y social, está ampliamente protagonizado por la industria petrolera (PDVSA) agrupando en su entorno a un número significativo de pequeñas y medianas empresas.

Pese a estas características, en esta institución, la función investigativa no es utilizada como una oportunidad para potenciar el conocimiento, perfeccionar el quehacer metodológico y descubrir opciones con miras a ampliar y mejorar el horizonte productivo de la región y el país.

Esta situación se percibe en la realización de los trabajos de grado de los estudiantes, así como en todas las actividades investigativas que la institución desarrolla; es decir, se observa con frecuencia investigaciones enfocadas a áreas donde los docentes no poseen competencias, ni hay un lineamiento claro y preciso que guíe la producción ni la aplicación de conocimiento.

Al respecto, Barrera (2003) expresa que en las instituciones universitarias las actividades de educación están determinadas por la monotonía, la falta de creatividad y el propósito final exclusivo es cumplir unos requisitos formales, que en nada benefician el desarrollo de la investigación, como fuente auténtica del conocimiento.

Igualmente se observa con preocupación una desvinculación entre las actividades investigativas del IUTC y su entorno porque, según Boscán (2001), las vías de comunicación entre esta institución y las empresas metalmecánicas de la Costa Oriental, sólo se suscriben a la ubicación de pasantes. Los empresarios no tienen información sobre la capacidad tecnológica del instituto, por lo que no solicitan apoyo o asesoría tecnológica. Evidentemente, esto indica que esta organización, tiene el deber ineludible de colocar sus capacidades tecnológicas como alternativas, para generar respuestas oportunas a demandas concretas del sector productivo y social.

Ante esta problemática los jefes de especialidad, conjuntamente con el Departamento de Investigación formularon líneas de investigación; sin embargo, las dificultades en la generación de conocimiento en la institución han continuado, por lo cual se planten los siguientes objetivos:

Objetivo General:

Analizar la generación de las líneas de Investigación en el Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas (IUTC), en correspondencia con la gestión del conocimiento.

Objetivos Específicos:

Describir el proceso de planificación de las líneas de Investigación del Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas.

Identificar el proceso de gestión de las líneas investigación en el Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas.

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Se definen las líneas de investigación como un cuerpo de problemas que se ubica en torno a un eje temático común. Padrón (1999) plantea que son el nexo entre los individuos investigadores y las necesidades que éstos intentan satisfacer. También se puede afirmar que constituyen una propuesta metodológica y organizacional que orienta el trabajo investigativo con criterios de continuidad, coherencia y adaptabilidad ante retos y realidades con una perspectiva inter y transdisciplinaria.

Al respecto, Vilorio (1999) expresa que una línea de investigación no tiene un enfoque uniforme, sino que es dinámica e interdisciplinaria. Es el producto de elementos prioritarios que se entrelazan a través de fundamentos teóricos y metodológicos, que sirven para ampliar el horizonte investigativo, partiendo de una realidad, determinando soportes institucionales donde se generan los conocimientos para el bienestar social, a través de la vía del diálogo y del trabajo en equipo.

GENERACIÓN DE LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

La generación de las líneas de investigación no está referida a fórmulas ni a requisitos exigidos, porque de acuerdo a Chacín y Briceño (1995) son subsistemas estratégicos organizativos, al contrario, se producen gracias al

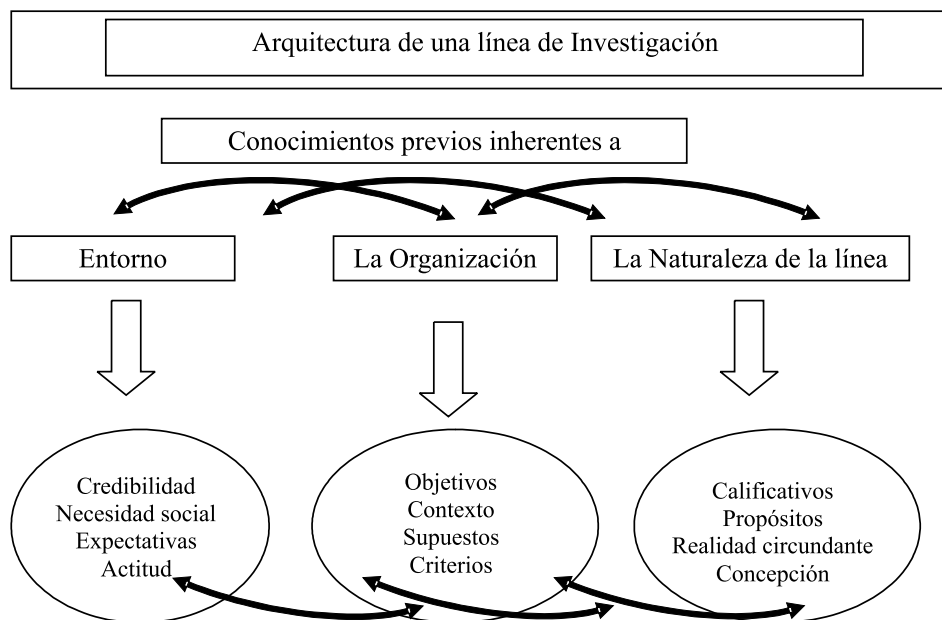
compromiso y visión compartida de los entes involucrados en la actividad investigativa, con el fin de buscar las posibles soluciones a los problemas que se le plantean a la sociedad en momentos de profundos cambios.

A pesar de que las líneas de investigación pueden surgir por varias razones como: resultado de una situación coyuntural, consecuencia de análisis de tipo regional, o por solicitud de organizaciones sociales, existen autores como Chacín y Briceño (1995) y Hurtado (2003) que proponen una metodología específica para diseñar y organizar las líneas de investigación.

Los primeros conciben la idea del diseño, como una “arquitectura”, la cual se conforma por un conjunto de claves decisorias para la planificación de una línea de investigación, las cuales están constituidas por el entorno, la organización y la naturaleza de la línea. Dentro del entorno se considera la filosofía de la institución, generalmente sintetizada en la misión y visión, la concepción dominante, los requerimientos del grupo y de la organización social en el plano de investigación, así como las políticas gubernamentales e institucionales.

Por otra parte, es relevante la conformación de un grupo o equipo de trabajo, integrado por profesionales, especialistas en el área y comprometidos con el proceso, quienes intercambien ideas, saberes, propuestas y acciones, así mismo que reflexionen en torno a las expectativas, la actitud, credibilidad y pertinencia de la institución como un todo con sus ideas rectoras: objetivos, contexto, supuestos y criterios.

El análisis sistémico permite crear un espacio de reflexión en cuanto a la problemática o elementos que pueden ser abordados, para atender las necesidades específicas de investigación, esto último expresado en sectores de problematización, temas y proyectos.



Fuente: Chacín y Briceño (1995)

La segunda metodología está enfocada desde la perspectiva de la investigación holística propuesta por Barrera (2003), quien coincide con Chacín y Briceño (1995) en que el punto de partida del diseño es el diagnóstico del contexto, los objetivos institucionales y la revisión y análisis de documentos, lo cual sirve para darle soporte teórico y metodológico a las líneas de investigación.

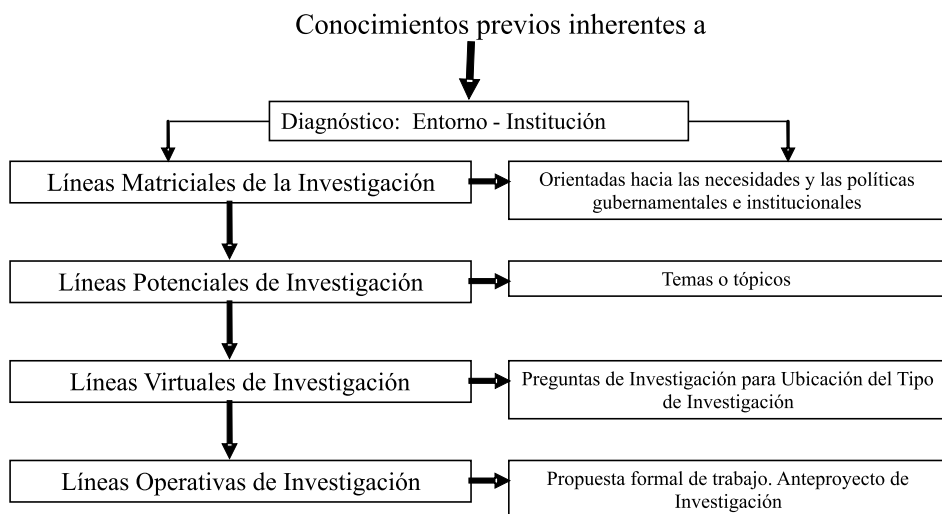
Este diagnóstico permite a los docentes investigadores y grupos asesores determinar las áreas fundamentales, llamadas también líneas matrices, las cuales sirven para integrar la actividad investigativa con el contexto de la institución; en otras palabras, demarcan la pertinencia con las políticas regionales, nacionales, y políticas de investigación institucionales, así como los objetivos y las áreas organizacionales.

Luego se identifican los temas, tópicos e interrogantes que pueden ser objeto de investigación, originándose las líneas potenciales, que van a orientar el desarrollo del proceso y demarcan el mapa de los problemas a estudiar, ya que permiten identificar las líneas virtuales. Proceso

aplicado cuando se precisa el desarrollo metodológico y que le permite al investigador trazarse un mapa a través de la espiral holística, lo que explica que un problema pueda ser abordado por diferentes metodologías; pudiendo ser así exploratorio, descriptivo, analítico, proyectista, entre otros. De acuerdo a esto, el ciclo de investigación no se cierra, lo que es para algún estudio conclusión, para otro será punto de partida.

Expuestas estas líneas virtuales, corresponde entonces decidir cuál es el tipo de investigación que se va a desarrollar, partiendo de esto las seleccionadas se convierten en líneas operativas, representadas por los proyectos de investigación, tesis de grado, prototipos e inventos tecnológicos.

METODOLOGIA PARA LA GENERACIÓN DE LINEAS DE INVESTIGACIÓN
(ENFOQUE INVESTIGACIÓN HOLÍSTICA)



Fuente: Fuenmayor, Narváez, Perozo (2006)

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

La nueva realidad del mundo cambiante y exigente en que vive el hombre hoy en día demanda de él que dirija la mirada hacia su propio ser, hacia su capacidad de innovar, modificar y generar transformaciones positivas para no sólo tener una mejor calidad de vida, sino también, para

abrir su mente hacia nuevas formas de pensamiento, aún muy disímiles con el suyo.

Indiscutiblemente que el mejor y más valioso recurso con que cuentan las organizaciones es el conocimiento, el cual está íntimamente ligado al manejo de la información, tipo de gerencia, a la estructura que posea la organización y al uso adecuado de la comunicación que hagan los entes involucrados para la toma de decisiones.

Las empresas han comprendido que su principal activo es el conocimiento de sus empleados, lo que algunos llaman el capital intelectual o el conocimiento tácito, referido este a aspectos estratégicos en la gestión del conocimiento y se identifica con el valor inmaterial que genera la organización, y la gestión del conocimiento se centra en cómo explotar al máximo este valor intangible. Por tanto, para que exista una gestión del conocimiento eficaz y eficiente, será necesario medir previamente el capital intelectual, puesto que aquello que se puede medir se puede gestionar.

Desde esa óptica es necesario precisar que la gestión del conocimiento es la combinación de datos, información, sistemas de información y la capacidad creativa e innovadora de los seres humanos; es decir, es la relación armónica entre lo tecnológico y lo humano, para hacer más efectiva y eficaz la producción de conocimiento.

Para poder desarrollar ese conocimiento y que se convierta en un arma competitiva, es necesario contar con una infraestructura que provea de información, lo que significa una organización abierta a la participación y la cooperación, donde la negociación y el crecimiento sean los ejes centrales del compartir diario, lo que se verá en organizaciones donde se diagnostican los recursos disponibles, se valora la capacidad de cada quien y se emplean los elementos tecnológicos al máximo.

Bajo esos esquemas es necesario pensar en la actividad de investigación, y la conformación de las líneas de investigación como la manera más idónea, para canalizar los esfuerzos y convertirlos en verdaderos polos del engranaje competitivo, lo que parte de conocer las potencialidades de los miembros de la organización y las

necesidades del entorno, para encauzar el trabajo hacia el conocimiento socializado, dejando atrás la idea de la investigación como método, entendiéndola como reflexión de una red de problemas que le permite a las organizaciones educativas, convertirse en constructores y formadores de gente innovadora.

A través de una buena planificación y administración de líneas de investigación, que estén en sintonía con los objetivos organizacionales y los requerimientos del entorno, se podrá conformar una verdadera comunidad del conocimiento. Para lograrlo se requiere también de ambientes educativos innovadores enriquecidos con las nuevas tecnologías, que permiten el acceso a información muy novedosa. Es así como destaca Baeza (2003) la necesidad de contar con una infraestructura que provea de información correcta y apropiada al personal de una organización.

Por su parte Vicario (2002) plantea las formulas básicas para la administración del conocimiento, y las centra en cuatro elementos: la gente que es donde reside el conocimiento, los procesos, la tecnología y los contenidos. Para esta autora el reto es identificar el conocimiento que genera, fluye y resguarda la organización y convertirlo en contenidos, para hacerlo disponibles apoyándose en tecnología; favoreciendo esta posibilidad a través de un buen sistema de reconocimientos, lo que contribuye al crecimiento del capital intelectual.

Baeza (2003) refiere que la administración del conocimiento no consiste solamente en almacenar datos, sino que representa la transmisión de conocimientos, procedimientos o investigaciones a través de una base de datos compartida, apoyada por la tecnología de información para su almacenamiento y acceso, la cual representa una posibilidad de aprovechar el trabajo desarrollado, ahorrando la inversión de costos adicionales.

Se puede concluir que se tienen seis pilares importantes en la gestión del conocimiento: potenciar el desarrollo de nuevo conocimiento; acceder a fuentes externas; utilizar e incorporar el conocimiento obtenido, en la toma de decisiones para lograr un producto final que va a ser entregado al cliente; tener un listado del conocimiento, en documentos, bases de datos

y software y el último es establecer un proceso para poder medir y evaluar permanentemente los resultados obtenidos.

Al poner en práctica, una organización educativa, sus líneas de investigación podrán reducir la lentitud de las tareas administrativas, y actualizar la información necesaria para agilizar la toma de decisiones en todos sus estamentos, logrando alcanzar niveles de calidad adecuados y estándares de competitividad cónsonos con los nuevos tiempos.

Con relación al aporte que prestan las nuevas tecnologías en la gestión del conocimiento, hay que recordar el artículo 15 de la “Declaración Mundial de Educación Superior, para el Siglo XXI” de la UNESCO, de 1998, donde se insta a permitir que el conocimiento traspase fronteras, lo que no sólo permitiría administrar mejor la información y contenidos a través de mediatecas o videotecas, sino capitalizar el conocimiento producto de los procesos académicos de investigación, docencia y extensión; aumentar el talento de la comunidad educativa y la facilidad del apoyo a la toma de decisiones a partir de la historia y la cultura de la propia institución.

LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN

Las instituciones educativas como cualquier otro sistema organizacional realizan su planificación, ejecución y evaluación de proyectos y planes siguiendo las pautas que establece el tipo de gerencia que determina su estructura. Esos procesos dependerán, a su vez de cómo sea manejada la comunicación, puesto que tiene relación con el comportamiento y valores que motiven las actitudes de las personas involucradas.

Para Gibson, Ivancenich, Donnely (2001:307) líderes: “son individuos que influyen a otros para que estos hagan lo que podrían no hacer ante la ausencia de la influencia de un líder”. Agregan que son agentes de cambio, capaces de convencer, participar y delegar y que quien no aliente la comunicación no será un líder real. Por lo que liderazgo es el proceso de dirigir la conducta de otros hacia el alcance de algún objetivo.

Dirigir, en este sentido, significa hacer que los individuos actúen de cierta manera o sigan un rumbo particular.

Ahora bien, para lograr cambios significativos en el estilo de trabajar es fundamental que quien dirige la organización sea un líder transformacional. Al respecto, Siliceo, Angulo y Siliceo (2001: 52)) apuntan: “el liderazgo es un sistema dinámico en el que las energías siguen un movimiento que va del líder a los seguidores y viceversa, con lo cual los líderes se convierten en seguidores y los seguidores en líderes”.

Se evidencia que el tipo de liderazgo es fundamental para romper paradigmas y obtener cambios en las organizaciones. Por lo que en los grupos de investigación se hace necesario compartir el liderazgo, rompiendo el individualismo, donde los científicos no se reserven para sí una temática, sino que se motive al grupo hacia un fin común. Igualmente, los coordinadores de líneas de investigación deben tener características personales orientadas a la proactividad y la generación de ambientes propicios para compartir el conocimiento.

Al respecto Barrera (2003), expresa que quienes lidericen este proceso deben estar conscientes de que la actividad de investigación no corresponde a una especie de feudos, reductos académicos o empresariales como todavía sucede. Según, Armstrong (1991), el liderazgo compartido favorece: el compromiso y cooperación del equipo, moviliza al grupo para alcanzar los objetivos comunes que se han planificado y permite hacer mejor uso de las destrezas, las energías y los talentos.

Es así como este tipo de liderazgo ofrece la oportunidad de triunfo de un grupo de investigación, ya que lo impulsa y lo valoriza, lo hace más fuerte y cohesionado, contribuyendo a que cada uno de sus miembros se sienta identificado con la acción investigativa. Tal y como plantea Picón, citado por Chacín y Briceño (1995:69), “es difícil diferenciar entre líderes y seguidores”.

En cuanto a la comunicación, los cambios que actualmente se generan y la velocidad con la que se suceden, permiten denominar el presente como la era de las comunicaciones. Esta realidad envuelve hoy a toda la sociedad, ofreciendo nuevos horizontes, para el saber, el hacer y

el ser. La comunicación integra las acciones sobre la visión del presente y del futuro.

Las organizaciones utilizan gerencialmente la comunicación en sus dimensiones interpersonales, grupales, corporativas y sociales. Se sirven de ella como una importante herramienta, convirtiéndose así, al menos en hipótesis, en la realización y/o proyección de sus oportunidades. Además, las comunicaciones, tanto formales como informales, transmiten y refuerzan los valores que soportan la cultura de la organización. Ambas son vehículos fundamentales para el aprendizaje de la cultura organizacional.

Es consecuencia, en los equipos de investigación, la consecución de los objetivos propuestos se logra con una comunicación positiva, abierta y horizontal, garantizando de esta forma el entendimiento del grupo y su funcionamiento eficaz. Este proceso desarrolla sinergia, lográndose el aporte individual, el trabajo colectivo y el respeto mutuo.

LAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN Y EL TRABAJO COOPERATIVO

La investigación requiere de un trabajo en equipo y de cooperación, para alcanzar la mayor productividad en sus objetivos trazados, y expandir el desarrollo de las líneas y redes donde está inmersa. Sin embargo, es lamentable observar cómo en las universidades concebidas como laboratorios de prácticas investigativas, esta actividad se cumple, en algunos casos, de manera aislada por parte de grupos de especialistas lo que origina detrimento de la difusión del conocimiento científico.

Cuando en realidad el trabajo cooperativo propicia la integración entre sus miembros, refleja una mayor participación en la construcción, transformación y elaboración de conocimiento, por lo cual se considera urgente que las instituciones educativas, estimulen la conformación de equipos interdisciplinarios de investigación, capaces de abordar, en forma conjunta, estudios de diferentes niveles de complejidad, conservando autonomía e independencia.

Es necesario apuntar que el aprendizaje en conjunto, incrementa la autoestima del equipo incidiendo en su producción, elevando su empatía y constituyéndose cada uno de sus miembros en una fuente de conocimiento y de saber colectivo. Por lo tanto, la productividad en una línea de investigación está acompañada por el aprendizaje compartido que se genera entre sus integrantes.

Meyer (1994), citado por Chacín y Briceño (1995), afirma: “la organización individualista de la asociación de clases colectivamente articulada tenía que ser sustituida, sin embargo, por una organización de aprendizaje comunicativa y cooperativa”. En la misma óptica Johnson y Johnson (1993) y Colle (1991), citados por Chacín y Briceño (1995), expresan que el trabajo en equipo no es una simple técnica de dinámica de grupos ni una decisión voluntarista, sino un proceso de aprendizaje que promueve y estimula la creatividad y la conformación de comunidades críticas y autoreflexivas.

Si algunos docentes universitarios que trabajan individualmente deciden organizar un grupo, este se convertirá en un equipo de autodesempeño, dependiendo de su grado de cohesión. Ello significa, un trabajo y/o aprendizaje cooperativo caracterizado por objetivos grupales y responsabilidades individuales, lo que implica que un miembro no sólo debe ocuparse de su aprendizaje, sino también del de los demás miembros, con igual oportunidad de éxito y adaptación a necesidades personales, esto complementado con normas que rijan su funcionamiento y apoyados en una institución que posea una cultura organizativa favorable al desarrollo de la investigación.

APOYO INSTITUCIONAL

El apoyo de las instituciones a grupos investigadores es fundamental para lograr su consolidación. Las organizaciones deben propiciar la formación de estos equipos y facilitar en ellos un trabajo cooperativo e interdisciplinario, a través de todas las instancias universitarias. El estímulo institucional y el apoyo en infraestructura y requerimientos -equipos, recursos humanos, materiales y financieros- es fuente primordial

de motivación, para sostener el esfuerzo y la participación activa de sus miembros.

Chacín y Briceño (1995), señalan los siguientes requerimientos institucionales:

- 1) Recursos para adquisición de bienes y sugerencias, para apoyar la investigación, el incremento sistemático y progresivo de reproducción de bibliografía especializada.
- 2) Suministro a los investigadores de pasajes y viáticos para asistir a eventos.
- 3) Suscripción en revistas especializadas venezolanas y extranjeras. Así como recursos para la publicación de ponencias, avances de investigación e investigación a término.
- 4) Determinación del tiempo de investigación que requiera cada profesor, de acuerdo a su dedicación en la institución.
- 5) Apoyo secretarial y de archivo, además de equipos y programas de computación.

Es indudable que los factores mencionados contribuyen al funcionamiento de una línea de investigación; sin embargo, éstos deben complementarse con ciertos requisitos. Entre otros, vale la pena mencionar los siguientes: Interés en sistematizar acciones que enriquezcan la experiencia y permitan la solución de problemas en el ámbito educativo; capacidad para producir conocimientos y tecnologías, además de habilidad para conformar teoría y práctica; la subjetividad y la objetividad en investigación; interés en la productividad eficiente y motivación permanente para la creación, y el desarrollo tecnológico del personal docente; responsabilidad e independencia autogestionaria, así como aceptación hacia la criticidad y la apertura al cambio.

METODOLOGÍA

La presente investigación puede definirse formalmente, según Hurtado (2000: 92), como analítica porque implica la reinterpretación de

lo estudiado en función de algunos criterios, dependiendo de los objetivos del análisis. En otras palabras, “intenta definir las sinergias menos evidentes de los eventos analizados”, y en este caso específico se determinan los aspectos involucrados en la generación de las líneas de investigación, y que le imprimen un valor diferenciador a las actividades investigativas en el Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas.

El método desarrollado fue transaccional o trasversal, en virtud de ser estudiado en una sola oportunidad. La población objeto de estudio lo conformaron 96 docentes de la sede de Cabimas del Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas, de la cual se seleccionó una muestra probabilística de 41 profesores con las características de ser ordinarios, de cualquiera de las cinco especialidades, de cualquier sexo, edad y profesión.

Para la recolección de los datos se empleó un cuestionario para el personal docente y una entrevista estructurada para medir el proceso de gestión, aplicada a un jefe del departamento de investigación. En el análisis de los resultados se utilizó la estadística descriptiva, mediante una distribución de frecuencia porcentual.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En relación con el primer objetivo específico orientado a describir la planificación para la generación de las líneas de investigación, se refleja que este proceso obedeció básicamente a las directrices del Ministerio de Educación Superior, que decidió la apertura de los estudios de postgrado, porque todos los tecnológicos públicos ya los tenían funcionando. En este sentido, en el segundo trimestre del año 2003 el Departamento de Investigación y Postgrado inició el proceso de definición de las líneas de investigación.

Una de las primeras actividades fue un diagnóstico del perfil del egresado, que demandaba el sector empresarial de los diferentes municipios de la Costa Oriental del Lago. Para ello se contó con los resultados de dos investigaciones doctorales de docentes del IUTC. Además, se entrevistó a

los integrantes de la Directiva de la Asociación de Técnicos Superiores del estado Zulia, para conocer las necesidades en cuanto a especializaciones y áreas críticas, que ellos y sus agremiados consideraban pertinentes, para su formación profesional.

Internamente se trabajó con la Investigación Acción Participativa, a la cual se sumaron docentes de las siete especialidades, que ofrece el IUTC (cinco en la sede principal de Cabimas y dos en la extensión de Ciudad Ojeda). Se comenzó con un curso-taller sobre las líneas de investigación, que abarcó la parte conceptual y la definición de las líneas por departamentos académicos, los cuales partiendo de los proyectos elaborados por los estudiantes delimitaron las áreas y las subáreas, de acuerdo a la estructura de cada especialidad.

En relación con el capital intelectual del instituto, los resultados arrojaron en cuanto al nivel académico del personal docente que un 75.5% posee estudios de cuarto nivel; es decir, Maestrías, con una inclinación hacia áreas educativas, y sólo un 4.87% no lo tiene. Igualmente un 24.39% tiene estudios doctorales, de los cuales 80% están en curso y 20% ya están culminados.

Con respecto a las investigaciones del personal docente, se determinó que un 80.49% ha presentado trabajo de ascenso, de los cuales un 87.87% fue orientado a las áreas de formación de los docentes y 12.13% a otras, mientras que el 72.73% tiene aplicación dentro de la institución y 27.27% ofrece una solución externa. Un 19.51% no ha realizado trabajo de ascenso. Asimismo, llama la atención que a pesar de poseer la institución un número significativo de docentes con estudios de cuarto y quinto nivel; es decir, con formación de investigadores sólo un 14.63% tiene publicaciones y un 12.19% ponencias.

En cuanto a la participación de los docentes los resultados arrojaron que un 46.26% asiste a actividades académicas, 11.94% a investigación y 17.91% a las programadas por extensión, lo cual refleja que los profesores se limitan a desarrollar la función de docencia. Sin embargo, un 60.97% de los encuestados manifestó estar motivados a participar en actividades investigativas.

De igual manera, el 90.24% de los docentes negó tener apoyo por parte de la institución para la investigación, así como para el uso de herramientas de tecnología y comunicación y relación con el entorno, mientras sólo un 9.75% contestó afirmativamente a estas premisas, lo cual también se refuerza al ver que sólo un 14.73% de los profesores pertenece a algún centro de investigación.

Ante estos resultados se puede afirmar que la planificación de las líneas de Investigación no se realizó adecuadamente, sino que fue producto de una acción coyuntural y desconectada de la verdadera necesidad de la institución y del entorno, por lo cual ha prevalecido la producción individualizada; es decir, no hay una verdadera gestión del conocimiento, ya que la producción intelectual de la organización no es planificada, coordinada, ni evaluada.

Lo que se sustenta en Vicario (2002:3), quien expresa “no sólo es importante tener definido un proyecto, este requiere trabajo en equipo, coordinación y redefinición constante; además de un adecuado seguimiento”. De igual manera el IUTC desconoce, o no le da valor al capital intangible de su personal docente, lo que repercute negativamente en los procesos de desarrollo de conocimiento. Afirmación que se hace ante el bajo porcentaje de actividades de investigación a la que asisten los encuestados.

Situación lamentable porque los docentes manifestaron tener alta motivación para la investigación, lo que significa que si se considerara y se planificara el conocimiento tácito, la producción sería significativa y conllevaría al logro de los objetivos institucionales. Al respecto Zorrilla (1997) expresa que la gerencia del conocimiento envuelve la identificación y análisis del conocimiento tanto disponible como el requerido, la planeación y control de acciones para desarrollar activos de conocimiento con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales.

Igualmente el IUTC, por ser una institución de educación superior de corte técnico, debería facilitar a sus docentes las herramientas tecnológicas suficientes para actualizar una base de datos, así como hacer indagaciones permanentes y contacto con otros entes y centros de investigación. Al

respecto, Vicario (2002:5) afirma “la gestión del conocimiento requiere de la automatización de las actividades críticas de la institución, por lo que es necesario que se cuente con un nivel de información óptimo, antes de implantar un sistema de administración de conocimiento”.

En relación con la normativa que fundamenta el proceso investigativo en las instituciones de educación superior, se hace importante recalcar, que en el IUTC, las actividades de investigación desarrolladas por los docentes son de carácter individualista; es decir, corresponden a trabajos de maestría y doctorados, los cuales tienen como objetivo obtener un grado académico o para ascender en el escalafón, mas no son desarrolladas como investigaciones producto de alguna problemática existente en la institución o en el entorno.

Barrera (2003) refuerza el planteamiento: en algunos contextos la actividad investigativa sólo sirve para justificar presupuestos, cargos, títulos de pre y postgrado, y aclara que este vicio se debe superar. En contraposición, Padrón (1999), concibe los trabajos de grado como auténticos trabajos de investigación, pero que estos sean concebidos dentro del mismo marco de los intereses y programas de investigación de la institución, sin establecer diferencias entre los trabajos de grado como requerimientos de titulación y los trabajos de investigación como desempeño profesional.

Por otra parte, la institución objeto de estudio posee una estructura organizativa piramidal, con cuadros de mandos definidos bajo el esquema de la determinación política, lo que conduce a falta de continuidad en planes y programas, así como a una cultura de desmotivación, al no ser considerado el valor del ser humano en su propia capacidad, sino por el apoyo que se preste a directrices inconsultas.

En consecuencia, el liderazgo tiene características autocráticas, donde la participación, el trabajo cooperativo y el fortalecimiento de la estima no tienen mucha cabida. Aspectos sumamente negativos para la investigación, porque genera sentimientos de desanimo bloqueando la productividad y, por lo tanto, la poca generación de conocimiento. Para

evitar esto Pérez (2002:1) propone “fomentar la capacidad creativa a través de una estructura no burocratizada y “en red” que es la que, precisamente, favorece la creación de conocimiento y rompe con las barreras burocráticas al aprendizaje organizacional”

Esta situación provoca una desvinculación total de la función de investigación y los actores de estas comunidades, quienes planifican y programan sus actividades totalmente divorciados uno de los otros, lo cual se traduce en una falta de coordinación y comunicación, por ende, las metas y objetivos de la institución no son alcanzados satisfactoriamente. Esta problemática conlleva a la división del trabajo de forma anárquica, de ahí que Méndez, (2002) afirma que por un lado están los cerebros y por el otro los ejecutantes.

Con respecto al objetivo destinado a identificar el proceso de gestión de las líneas de investigación, se obtuvo la información que para cada una se designó un coordinador con la formación académica e investigativa suficiente, sin embargo, no se ha formalizado ni se ha hecho seguimiento al desempeño de esa labor, debido a los continuos cambios de directivas y la falta de continuidad de políticas administrativas. Lo cual se corrobora con el 95% de docentes que expresó desconocer las líneas.

Los resultados de la entrevista también permiten afirmar que los autores que sustentan teóricamente las líneas son Alicia Inciarte y Jesús Padrón, además de que por área temática existen autores distintos, que aparecen en las referencias teóricas de los proyectos realizados en el instituto.

Con respecto a las interrogantes sobre frecuencia de las reuniones de los coordinadores de cada línea, la forma de comunicación, el apoyo institucional y la divulgación del trabajo realizado, la entrevistada expresó que no se cumplen, porque el esfuerzo inicial se ha disgregado debido al poco interés de las autoridades por la investigación y a la falta de continuidad gerencial presentado en la institución.

Esta información conlleva a confirmar que el proceso de gestión de las líneas de investigación no estuvo orientado al desarrollo de una comunidad del conocimiento, debido a la manera de gerenciar el conocimiento, es

decir, se liderizó bajo una estructura piramidal, produciendo una ineficaz comunicación de las actividades de las diferentes líneas, igualmente no se coordinó un equipo de trabajo de las distintas áreas o especialidades capaces de guiar el trabajo, impidiendo esto la formación de un conocimiento reflexivo.

Al respecto Barrera (2003) expresa que todo el esfuerzo que realicen las personas con capacidad de toma de decisiones en pro del fortalecimiento de la investigación bien vale la pena, ya que según el pensamiento holístico, la actividad investigativa es evidencia de una complejidad mayor a la cual se debe y por la cual tiene significado.

CONCLUSIONES

Con respecto a la planificación de las líneas de Investigación del IUTC, se puede concluir que al realizarse sin el respaldo de la comunidad universitaria y sin detectar una red de problemas para vincular la investigación con la realidad del entorno condujo al fracaso del trabajo, porque no se adecuaban a las necesidades ni se orientaban hacia un objetivo claro.

En cuanto a la gestión de las líneas, los resultados permiten afirmar que no se gerenció el conocimiento, ya que no hubo interés por identificar el potencial intelectual de los docentes, no se planificó la gestión de sus capacidades, ni se les ofreció el mínimo apoyo ni desde el punto de vista tecnológico ni administrativo.

Por otra parte, el trabajo de motivación y de indagación de información que se obtuvo del sector empresarial y de la Asociación de Técnicos se perdió, porque no hubo continuidad administrativa llevando a la desvinculación con los organismos. Todo esto produce un saldo negativo, que genera una gran desmotivación, y una enorme pérdida de la capacidad investigativa de esta institución, que tiene un valioso recurso humano y que lamentablemente fue desaprovechado.

Por tanto se puede concluir que las líneas de investigación no fueron generadas a partir de la gerencia del conocimiento, ya que no se logró la

interrelación necesaria para formar una comunidad del conocimiento, y poder así solucionar los problemas que la institución presentaba en sus acciones investigativas, sino muy por el contrario las especialidades y departamentos continuaron trabajando separados y divididos, con una producción intelectual mermada, desubicada con la realidad del entorno e individualizada.

REFERENCIAS

- Armstrong, M (1991). *Gerencia de Recursos Humanos*. México Fondo Editorial Legis
- Baeza, J. (2003) *Administración del conocimiento. Ventaja competitiva en la organización*. Documento en línea consultado el 23 de abril en: <http://www.gestiopolis.com/canales2/gerencia/1/adconbae.htm>
- Barrera, M. (2003) *Líneas de Investigación*. Editado por Fundación Servicios y Proyecciones para América Latina, Sygal. Caracas.
- Boscán, J (2001) *Mecanismo de vinculación del departamento de Producción del IUTC con el sector Metal – mecánico de la Costa Oriental del Lago*. Trabajo de Ascenso. Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas. Venezuela
- Chacín y Briceño (1995). *Líneas de Investigación*. Publicaciones del Decanato de Postgrado. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez.
- Gibson, Ivancenich, Donnely (2001). *Las Organizaciones. Comportamiento, Estructura, Procesos*. Edición, Chile. Mc Graw Hill. Décima Edición.
- Hurtado, J (2003). *Cómo crear líneas de Investigación*. Material del Taller de Líneas de Investigación de la Fundación Sygal. Caracas
- Hurtado, J. (2000). *El proyecto de investigación*. Editorial Sygal. Tercera edición. Venezuela

- Méndez E., (2002). *Gerencia Académica Por qué y cómo reformar la organización educativa*. Editorial de La Universidad del Zulia. Venezuela, Maracaibo.
- Padrón, J., (1999). *Referencia para una revisión del Postgrado*. Universidad Experimental Nacional Simón Rodríguez. Documento interno. Caracas
- Pérez, Juan. 2002. *¿Qué aporta la Gestión del Conocimiento a la Formación?*. Ponencia en línea. Consultado el 30 de abril en: <http://www.somece.org.mx/memorias/2002/grupo5/perez1.doc>
- Siliceo, Alfonso, Angulo, Bernardo, Siliceo, Fernando. (2001). *Liderazgo: el don del servicio*. Mc Graw Hill. México.
- UNESCO (1998) *La Educación Superior para el Siglo XXI. Visión y acción*. Paris.
- Vicario, C. (2002) *Gestión del conocimiento, desafío de la educación*. Documento en línea. Consultado en abril de 2005 en <http://www.somece.org.mx/memorias/2002/grupo5/vicario.doc>
- Viloria, R. (1999). *Líneas de Investigación en la Maestría Docencia para la Educación Superior*. Tesis de Maestría de la Universidad Experimental Rafael M. Baralt. Venezuela.
- Zorrilla, Hernando. 1997. *La gerencia del conocimiento y la gestión tecnológica*. Universidad de Los Andes. Documento en línea 1-05-05 <http://www.sht.com.ar/archivo/Management/conocimiento.htm>