

PRAXIS GERENCIAL EN LA INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA LARENSE

Zita Pereira* - Miguel J. Vivas - José R. Vásquez*****

*Doctora en Gerencia. Ingeniero en Informática. Profesora Agregada del Decanato de Ciencias y Tecnología de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. Barquisimeto, Venezuela. Email: zpereira@ucla.edu.ve.

**Magíster en Ciencias. Licenciada en Matemática. Profesor Titular del Decanato de Ciencias y Tecnología de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. Barquisimeto, Venezuela. Email: mvivas@ucla.edu.ve.

***Magíster en Gerencia Empresarial. Ingeniero Agrónomo. Profesor de la Universidad Yacambú. Barquisimeto, Venezuela. Email: jorava_01@hotmail.com.

RESUMEN

La función investigación de la universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado” (UCLA), en estos tiempos requiere de una praxis gerencial distinta que garantice la continuidad de las investigaciones, investigadores y recursos. El propósito fue conocer, comprender e interpretar los significados y significantes que le otorgan los actores sociales universitarios desde sus discursos y haceres, a la gerencia que conducen en la función investigación. El estudio se ubicó en el enfoque cualitativo, orientando la postura epistemológica desde el construccionismo social, bajo la perspectiva teórica del interpretativismo, apoyada metodológicamente en la fenomenología y la hermenéutica. Como actores sociales participaron ocho informantes clave. Se utilizó la entrevista en profundidad. La información se categorizó y codificó, emergiendo cuatro subcategorías. Entre los hallazgos se destacó: un estilo gerencial tradicional basado en el control y dirección, sin la participación de los entes involucrados; la responsabilidad recae en el director/coordinador; el registro de proyectos es bajo con respecto al número de docentes adscritos a la UCLA y la desmotivación se hace presente en los docentes. Todo ello devela que la función investigación la sostiene una praxis gerencial tradicional. Por eso que el constructo teórico aportado constituye una hermeneusis.

Palabras clave: Función investigación, praxis gerencial, UCLA.

JEL: I2

Recibido: 30/08/2013 - Aceptado: 25/01/2014

THE PRACTICE OF MANAGEMENT IN UNIVERSITY RESEARCH OF THE STATE OF LARA, VENEZUELA

Zita Pereira* - Miguel J. Vivas - José R. Vásquez*****

*Doctor of Management. Computer Engineer. Associate Professor of the Dean of Science and Technology, Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. Barquisimeto, Venezuela. Email: zpereira@ucla.edu.ve.

**Master of Science. Degree in Mathematics. Professor of the Dean of Science and Technology Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. Barquisimeto, Venezuela. Email: mvivas@ucla.edu.ve.

***Master in Business Management. Agronomist. Yacambú University Professor. Barquisimeto, Venezuela. Email: jorava_01@hotmail.com.

ABSTRACT

Currently, the management of research at the Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA) in Lara, Venezuela, requires a different model of practice to ensure continuity of research, researchers and resources. The purpose of this paper is to study and interpret the how the role of managing research is defined in UCLA. The study uses a qualitative approach of an epistemological position from social constructivism, under the theoretical perspective of interpretivism methodologically supported by phenomenology and hermeneutics. Eight key figures from UCLA were studied and given in-depth interviews. Data was categorized and codified, with the emergence of four subcategories. Among the findings highlighted are: traditional management style based on control and direction without the participation of the entities involved; the onus is on the director / coordinator; project registration is low relative to the number of teachers assigned to the UCLA; a sense of demotivation is present in teachers. This research reveals that research practice at the UCLA is supported by a traditional management style. Thus, the theoretical construct provided is interpretative.

Key words: Practice management, research function, UCLA.

R
E
S
E
A
R
C
H

JEL: I2

GESTÃO PRÁXIS NA PESQUISA UNIVERSITÁRIA DO ESTADO LARA (VENEZUELA)

Zita Pereira* - Miguel J. Vivas - José R. Vásquez*****

* Doutor em Gestão. Engenheiro de Computação. Professor Associado da Faculdade de Ciência e Tecnologia, Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. Barquisimeto, Venezuela.

Email: zpereira@ucla.edu.ve.

**Mestre em Ciências. Licenciatura em Matemática. Professor da Faculdade de Ciência e Tecnologia, Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. Barquisimeto, Venezuela.

Email: mvivas@ucla.edu.ve.

***Mestre em Gestão de Negócios. Engenheiro Agrônomo. Professor na Universidad Yacambú. Barquisimeto, Venezuela. Email: jorava_01@hotmail.com.

RESUMO

A pesquisa na universidade "Lisandro Alvarado" (UCLA), nestes tempos requer de uma gestão praxe diferente para se garantir. O objetivo deste trabalho foi aprender, compreender e interpretar os significados e significantes que dão atores sociais universitários de seus discursos e ações à função de gestão de pesquisa. O estudo foi localizado na abordagem qualitativa, orientando a epistemologia do construcionismo social, sob a perspectiva teórica de interpretativismo metodologicamente apoiado na fenomenologia e hermenêutica. Como atores sociais participaram oito informantes chaves. Utilizaram-se entrevistas em profundidade. As informações são categorizadas e codificadas, emergindo quatro subcategorias. Entre os resultados destacam-se: o estilo de gestão tradicional baseada no controle e direção, sem a participação das entidades envolvidas; a responsabilidade recai sobre o diretor / coordenador; o registro dos projetos é baixo em relação ao número de professores designados na UCLA e a desmotivação está presente nos professores. Esta pesquisa revela que a função tem gestão práxis tradicional. Por isso que a construção teórica aportada constitui uma hermeneusis.

Palavras chave: Gestão da pesquisa, função investigação, UCLA.

P
E
S
Q
U
I
S
A

JEL: I2

Preámbulo del estudio

Las universidades al igual que cualquier otra organización, deben ser competitivas a través de una praxis gerencial distinta, fresca y eficiente, con el fin de cumplir con las actividades diarias y atender las peticiones y necesidades sentidas de sus miembros: docentes, investigadores, técnicos, administrativos y de otros entes: instituciones, centros de investigación, organizaciones, comunidades, entre otros y en general prepararse para enfrentar los innumerables desafíos que exige la universidad del siglo XXI, considerando a la gerencia parte de su praxis en la función investigación.

No obstante, la gerencia está presente en todo tipo de organizaciones e instituciones públicas y privadas incluyendo las universidades y sus funciones, específicamente la función investigación, donde gerenciar exige tener la capacidad de innovar constantemente, para llevar a cabo los procesos básicos de la administración y además considerar elementos bioéticos centrados en el talento humano, es decir, conducir la función investigación bajo una praxis gerencial holística.

Visto de esta forma, la praxis trasciende la práctica del hacer de una actividad, proceso, tarea o decisión, “la praxis presupone la conducta y aun vuelve a ser una nueva forma de conducta” Pelayo (1999, p. 236), quiere decir, que no permanece estática para ser ejecutada tal cual como fue concebida, sino que en esa práctica emergerán nuevos elementos, herramientas, procesos y/o pensamientos para ejecutar la acción, de allí de ser llamada praxis y no práctica. Entonces debemos aclarar que el término praxis no es igual al término práctica.

La práctica es un conjunto de rutinas, instrucciones, procedimientos y acciones que se repiten constantemente por igual en cualesquiera que sean las situaciones o las circunstancias, quiere decir, que sigue el mismo patrón o modelo preconcebido y una vez que hace su aparición se acciona bajo las premisas y diseño concebido, siguiendo pasos, por lo tanto, podemos decir que su proceder es el mismo siempre, no cambian sus acciones, se siguen instrucciones en el mismo orden en que se establecieron originalmente. La práctica no es más que la aplicación o ejecución de una actividad, teoría o doctrina, que sigue una forma, unas reglas en forma continua y su uso se convierte en una forma habitual de hacer las cosas, en otras palabras, se

siguen las mismas acciones (El Pequeño Larousse, 1995). En cambio cuando hablamos de praxis, la reaparición de una situación o evento puede ser vista y accionada dentro de otros escenarios y otros elementos, que permitirán brindar nuevas alternativas de solución y acción, lo que permite ajustarse, adaptarse y acoplarse a la disponibilidad inmediata de recursos y a las circunstancias, siendo dinámica, flexible e innovadora y depende exclusivamente de los criterios y supuestos de quien toma la decisión.

Por lo tanto, la praxis es el resultado del conjunto de múltiples prácticas, que se reconfiguran en el momento de ser ejecutada, tiene el carácter poético o creativo de allí el continuo proceso reflexivo y auto reflexivo por parte de quien ejecuta la acción y/o toma la decisión, en nuestro caso de estudio y para la universidad que compete (UCLA), del director y/o coordinador del CDCHT. Es por eso, que ellos deben asumir desafíos, retos, riesgos y nuevos rumbos, girando 360° considerando diferentes planes de acción, ya que la investigación "es esencial para reforzar el potencial de los países" (p.1), como advierte la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 1998), además de mejorar la calidad académica (espacios de formación) y el aporte a la ciencia a través de su producción científica.

En función de lo planteado, por el Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC, 2008) adscrito a la UNESCO, en la Conferencia Regional de Educación Superior para América Latina y el Caribe (CRES), sugiere a las Instituciones de Educación Superior (IES) y a los gobiernos nacionales, elevar la inversión en ciencia, tecnología, innovación y fomentar la investigación a fin de generar conocimiento pertinente requerido por la sociedad.

En ese sentido, el Estado Venezolano ha desarrollado lineamientos que apuntan a la necesidad de la investigación universitaria y para ello, ha incluido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) una serie de leyes como las referidas a Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación y la Ley de Universidades. También se ha creado el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (SNCTI) y el Programa de Estímulo al Investigador (PEI) donde las universidades y la investigación ocupan un lugar preponderante, sin dejar de mencionar que la UCLA también se alinea con el estado a través del Programa de Estímulo al Investigador Lisandro Alvarado (PEILA).

Cabe destacar, que las universidades se orientan hacia la formación de recursos donde se enseña, forma y especializa a los ciudadanos de la sociedad del conocimiento, con un pensamiento universal, crítico, reflexivo, responsable, investigativo, ecológico, libre, así como también democrático, que apoya y contribuye al desarrollo de una comunidad, nación, en todas sus dimensiones y en todos sus ámbitos: local-regional-nacional, por lo que la praxis gerencial en la investigación universitaria se constituye en un elemento de vital importancia para responder a las metas y objetivos tanto institucionales como comunitarios.

Según la Dirección de Personal Docente y de Investigación (DPDI de la UCLA para el año 2012, se cuenta con mil cuatrocientos ochenta y siete (1487) profesores activos adscritos, lo que constituye un número significativo de individuos llamados hacer docencia, investigación y extensión. No obstante, la dirección de investigación de la UCLA para el año 2011 indicó la productividad científica en base a proyectos de investigación, y señaló que la inscripción corresponde a 363 proyectos, disgregados en 209 subvencionados y 154 no subvencionados, con un registro de 496 investigadores, cantidad que al ser comparada con el número de profesores activos y el número de proyectos de investigación inscritos, nos llevan a reflexionar y a suponer que existe una problemática en dicha función.

Ante esta situación, hemos dialogado con algunos colegas y observado con preocupación que la investigación que se realiza en la institución no trasciende más allá de los acontecimientos de un momento para cumplir con un requisito académico y de una persona, a pesar que los docentes están conscientes de que la investigación es el pilar fundamental para el crecimiento y proyección de la universidad.

Por tal motivo, se hace necesaria la búsqueda de una nueva realidad que atienda necesidades actuales, modernas, tecnológicas y globales de sus investigadores e investigaciones, que conduzcan a efectuar alianzas estratégicas o convenios interinstitucionales. Con orientaciones investigativas disciplinarias, interdisciplinarias, multidisciplinarias y transdisciplinarias, y además interprete la gerencia de la función investigación en la UCLA a través de una nueva praxis gerencial, más allá de las limitantes que en la actualidad administran, evalúan, invierten y motivan esta propiedad, desde nuevos abanicos gestionarios, nuevos escenarios para transmitir la información y

conocimiento desde esta función universitaria, de manera equitativa para todos los aspirantes que desean generar productos investigativos científicos, a sabiendas que esta función está implícita en todo los decanatos que componen esta casa de estudio, enmarcada en el Consejo de Desarrollo Científico, Humanístico y Tecnológico (CDCHT).

Desde esta óptica las intencionalidades del estudio estuvieron centradas en develar, interpretar y comprender los significados que le asignan los actores sociales universitarios a la Praxis Gerencial desde la Función de Investigación en la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA), a fin de generar un constructo teórico respecto a la Praxis Gerencial desde la Función de Investigación en este recinto universitario.

Referentes teóricos orientadores del estudio

La investigación universitaria

Las universidades son consideradas lugares de generación y transmisión de conocimientos, por lo tanto son organismos claves de desarrollo de proyectos para la nación, puesto que se concentra en ellas un número importante de docentes-científicos, docentes-investigadores y docentes-especialistas, calificados en diversas áreas del conocimiento que contribuyen a desarrollar y fortalecer el aparato productivo nacional a través de la investigación.

En este sentido, las universidades públicas y privadas deben ser responsables (deber ser) en todas sus funciones, de proveer soluciones (el hacer) a problemas sociales (quehacer) en la comunidad, en la región y en la nación, y sobre todo ver la responsabilidad en la investigación en el mismo nivel que la docencia, puesto que uno contribuye con el otro, es así, que la Ley de Universidades (2001) de los Institutos y sus Directores, en el artículo 77 certifica que "...son centros destinados fundamentalmente a la investigación y a colaborar en el perfeccionamiento de la enseñanza", a través "...de funciones docentes, de investigación, académicas, de extensión o administrativas, propias de la Institución" artículo 7 de la citada ley (op. cit.).

Dentro de este orden de ideas y a manera de referencia, la Universidad de Valladolid y Caja de Burgos (2009) describe la responsabilidad de las universidades en la investigación, a partir de la producción y difusión de un conocimiento útil que coadyuve a optimizar las necesidades del contexto,

apoyándose en la transferencia de conocimientos científicos y tecnológicos generadas en las propias instituciones, en colaboración con otros agentes sociales y económicos.

En lo esencial, es bueno ver y proyectar a la universidad en y desde la investigación como parte del desarrollo sustentable, sostenible y viable para el país. Esto implicaría gestionar la investigación desde un nuevo orden, redefiniendo y perfeccionando la investigación con una capacidad de respuesta rápida y segura, manteniendo patrones de eficiencia, eficacia y efectividad social bajo la premisa de mejoramiento y revisión continua.

De cualquier manera "...sus actividades se dirigirán a crear, asimilar y difundir el saber mediante la investigación" (artículo 3 según la Ley de Universidades op. cit.). Sin embargo la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO (2009) en su conferencia mundial sobre la educación superior realizada en Francia, señala que entre las funciones primordiales que tienen las universidades destacan, entre otros aspectos, la búsqueda del conocimiento, la enseñanza y la prestación de servicio a la comunidad; con autonomía y libertad académica. Además deberían concentrarse en promover el pensamiento reflexivo entre disciplinas y personas activas, a fin de contribuir al desarrollo en el tiempo, la armonía y la satisfacción para hacer realidad los derechos humanos.

De allí que la investigación en las universidades, no debe ser asumida simplemente como una función más de la academia, sino como una actividad primaria y sustantiva "como columna vertebral que debe sostener e impulsar las demás funciones de la institución" (Ferrer, 1998, citado en Clemenza y Ferrer, 2001, p.140), que dé respuesta a las necesidades de la comunidad y de la sociedad en general, empleando y desarrollando en sus miembros competencias técnicas y científicas, en la plena libertad del pensamiento crítico y la posibilidad de seguir construyendo un futuro mejor.

Atendiendo la experiencia del decenio pasado, demuestra que la educación superior y la investigación contribuyen a erradicar la pobreza y a fomentar el desarrollo sostenible, entre otros los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y de la Educación para Todos (EPT) expresado por la (UNESCO op. cit.) en su conferencia mundial sobre la educación superior realizada en Francia.

Ante los planteamientos expuestos, observamos como la investigación sigue

siendo tema central para la educación superior, por lo cual la función investigación (caso de estudio) merece verdadera atención con respecto al talento humano, los recursos que requiere y la gestión que desempeña. De esta manera, logrará proyectarse atendiendo la plataforma global con un pensamiento innovador, holístico e integrador, con responsabilidad social, haciendo constantemente un balance de los cambios ocurridos, examinando la dinámica que configura el desarrollo de la educación superior y la investigación en lo que acontece y asimismo la proyección de lo que está por acontecer, para determinar acciones concretas en proyectos que faciliten el logro de objetivos nacionales, institucionales e individuales.

Praxis gerencial en la investigación

Las organizaciones hoy en día, deben flexibilizarse y reorganizarse constantemente para afrontar la inmensidad de retos que se plantean en el presente siglo XXI. Bajo esta concepción, la sociedad, las organizaciones, las industrias y las empresas, obligan a las instituciones de educación superior (Universidades) a revisar su gerencia, estructuras, formas de trabajo, métodos, tecnologías, competencias en todas sus funciones, con el fin de transformarse y sintonizarse con los acontecimientos actuales de orden interno a su casa de estudio, y externo de cara a la comunidad, sociedad, localidad, región, país y el mundo.

La praxis gerencial se lleva a cabo en y para las organizaciones, a sabiendas que una organización es un conjunto sistemático de personas encaminadas a realizar un propósito específico (Robbins y Coulter, 1996) e igualmente concebidas como entidades sociales instituidas intencionalmente para un fin a través de recursos materiales y el trabajo de las personas; con una estructura física-operacional y ubicada en un contexto concreto que influyen en su desenvolvimiento (Dávila, 1985).

Todos estos elementos están presentes en la función investigación, signadas para un propósito, con metas, características y estructurada de manera tal que su funcionamiento sea óptimo, es decir, que su constitución permita el alcance de los objetivos propuestos y el cumplimiento de las políticas establecidas. Esto se logra a través de sus funciones y prácticas diarias, materializadas en una praxis gerencial eficaz y eficiente para la consecución de sus fines y metas, por supuesto con aciertos y desaciertos en el marco de la postmodernidad,

considerando las innumerables corrientes de pensamiento del mundo complejo, la tecnología, las estrategias, la globalización, el talento humano y los vacíos que ha dejado la modernidad, lo que permitirá dar respuestas a los múltiples cambios que exige el entorno local, nacional e internacional. Todo esto obliga a la Coordinación a revisarse e iniciar el camino hacia los cambios de paradigmas para ordenarse, desarrollarse y transformarse (Mijares, 2002), reconceptualizando continuamente la praxis gerencial de dicha función.

De allí, que la praxis va más allá de la práctica. La práctica es estática, se siguen instrucciones para ejecutarla, no se transforman. La praxis va más allá de la simple ejecución de un conjunto de instrucciones, son todas aquellas actividades que forman parte de las tareas del coordinador del día a día y su flexibilidad, adaptación, ajustes e innovación permiten dinamismo, transformación, construcción y reconstrucción de sí mismo y de la coordinación para ser sostenibles en el tiempo. Al no cambiar su forma de gerenciar, al no producir nuevas y más eficaces herramientas, al no desarrollar nuevos mecanismos de sobrevivencia, de posicionamiento como función investigación, simplemente desaparecerá o se sustituirá por otro.

Fenómeno de estudio desde lo ontológico

Epistémico y metodológico

El estudio lo abordamos desde el enfoque cualitativo (Martínez, 2004) bajo un diseño emergente (Patton, 1990), el cual nos permitió comprender e interpretar las múltiples realidades de los coordinadores de investigación de cada decanato y del director del CDCHT. Utilizamos el paradigma interpretativo (Lincoln y Guba 2000). La dimensión ontológica la visualizamos desde el relativismo (Mejías, 2007). Bajo este contexto asumimos la perspectiva epistemológica del construccionismo social (Ibáñez, 1994) e igualmente se hizo uso del método fenomenológico (Heidegger, 2005) y hermenéutico (Gadamer, 1977).

Consideramos para el estudio ocho (8) informantes clave: siete coordinadores de investigación y el director del CDCHT. La técnica utilizada para obtener la información fue la entrevista en profundidad (Spradley, 1979). Para consolidar la confianza de la presente investigación escuchamos todas las “voces” del grupo de informantes (Hernández, Fernández y Baptista, 2006), consultando varias fuentes de datos como investigaciones previas y documentación

registramos adecuadamente todas las dimensiones de los eventos y las experiencias para interpretarlos y teorizar sobre ellos (Martínez op. cit). Para el acopio de la información hicimos uso de dos matrices.

Develando los hallazgos del estudio

En esta recorrido cognitivo, obtuvimos testimonios bien interesantes a través de la entrevista en profundidad, que fueron versados por nuestros informantes clave e interpretados por nosotros. No obstante, queremos señalar que las preguntas estuvieron centradas en relación al conocimiento que tienen los informantes, acerca de lo que es la praxis gerencial y cuál es su saber hacer y ser, en el día a día desde su cargo. De las mismas emergieron 4 sub categorías. Resaltaremos por sub categoría algunos de los contenidos de los discursos expresados por los actores sociales que identificaremos con la abreviación (**In**), sin desestimar la importancia de uno u otro, señalando que la **l** corresponde al informante, y la **n** al número de informante que lo manifestó. Esto con el fin de proteger la identidad del mismo. Con respecto a la sub categoría *conceptualización de la praxis gerencial* los informantes clave expresaron:

- I1.** Abarca un proceso de análisis, evaluación de opciones y ajuste a normativas.
- I2.** Administrar recursos, diseñar políticas de investigación y evaluación de proyectos.

Lo expresado, es coherente con los señalamientos de Chung y Meggesson (1981), donde los procesos de planificación, organización, control y dirección, han sido ampliamente aceptados por sus gerentes como una guía para estructurar sus actividades. Sin embargo, pensamos que la gerencia debe trascender esos elementos.

Procediendo con la sub categoría *responsabilidad* manifestaron los actores sociales:

- I1.** Ser práctico, obviar procesos burocráticos, flexibilizar procedimientos y asumir riesgos.
- I3, I4.** La asignación de recursos es responsable el estado y el coordinador por conseguirlo.

A nuestro parecer todas estas visiones son válidas, puesto que la responsabilidad “es un valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos...está obligado a responder por alguna cosa o alguna persona” Larrañaga (1996, p.23), lo cierto es, que la responsabilidad forma parte de las personas que dirigen (coordinadores) o son dirigidas (investigadores - administrativos).

Continuando con la sub categoría *desempeño* expusieron:

11, 13, 15. Generar respuestas aunque no depende directamente de mí.

Vemos claramente desde las voces de los informantes clave, como todos coinciden en que el desempeño se basa en dar soluciones y respuestas ante las solicitudes de los investigadores, conseguir los recursos e indicar las vías que se deben seguir para obtenerlo. Para Atos (2002), en el desempeño se gestionan los recursos económicos, tecnológicos, humanos, entre otros, pero sobre todo se forma y retiene el talento humano alineados a los objetivos de la organización y a las competencias de las personas.

Siguiendo con la sub categoría *registro de proyectos* los informantes revelaron:

11. Recibir, registrar y atender subvención de proyectos, en los tiempos asignados.

12. Los registros de proyectos son muy pocos, aceptan solo proyectos de ingeniería.

16. Prácticamente solo atienden investigaciones cuantitativas, los formatos no dan para más.

14, 18. Los docentes no inscriben las investigaciones en el CDCHT, es su deber.

Pudimos percibir, que a través de las expresiones orales de los informantes clave, están conscientes que la gestión administrativa de la función investigación se basa en el registro de proyectos, subvencionados o simplemente registrados en su esencia, considerando que tienen lapsos de registro y solicitud de recursos, aunado a que los proyectos no son registrados en el CDCHT y su aceptación va dirigido a un área específica.

En relación a la última sub categoría *motivación* los informantes manifestaron:

11. Fomentar el interés por la investigación y promover eventos, los docentes no inscriben.

13, 18. Estimular a los profesores para que desarrollen proyectos y los inscriban en el CDCHT o fuera de la región, en la medida de lo posible pedir subvención.

15, 17. Se respira entre los investigadores desánimo, no hay motivación.

Notamos, como casi todos los informantes clave consideran que la motivación debe estar impregnada de estímulo, impulso, transferencia de información y comunicación para contagiar a todos los profesores de entusiasmo y ánimo a que desarrollen y registren los trabajos de investigación dentro y fuera de la UCLA, puesto que son pocos los profesores que registran las tesis/trabajos que desarrollan, presumimos que se debe a la desmotivación, desánimo, falta de incentivos o los canales de comunicación empleados no son efectivos. Para Herzberg (1966) es fundamental activar componentes como la comunicación, el reconocimiento, la participación, la responsabilidad, entre otros.

Constructo teórico producto de nuestro recorrido

Todo este camino, nos permitió generar un constructo teórico, basado en los significantes y significados que emergieron desde las voces de los informantes clave y desde nuestra propia interpretación, de la cual agregamos a nuestro constructo teórico la sub categoría talento humano, creativo y emprendedor además de las mencionadas anteriormente.

Nos atrevemos a resignificar la conceptualización de praxis gerencial, al afirmar y creer que la praxis debe cambiar en el tiempo, transformar, reconocer y conocer situaciones, procedimientos, herramientas, talento humano, pensamientos, resultados, imaginación, entre otros, puesto que el hombre desde que surge como tal, es un ser de la praxis, de hecho su hacer práctico y su pensamiento se encuentran unidos. Asimismo, Cruz (1997) señala que la praxis está íntimamente relacionada con la teoría de la acción cónsona con las disciplinas de las ciencias sociales, la asociamos con: toma de decisiones, consideración de consecuencias, conocimiento de eventos, entre otros, desde la profundidad intelectual del hombre. Entonces, la praxis la realiza la persona que desempeña el rol gerencial (administrador, supervisor, coordinador o director). Para Guedez (1996), gerenciar es tomar ideas, instituciones, iniciativas, sentimientos y convertirlos en propósitos, luego de aplicarle una serie de recursos y administrarlos a través de determinadas acciones

organizacionales, traduciendo esos propósitos en bienes, servicios o conocimientos.

En efecto, la praxis gerencial es la acción o transformación que toma el coordinador ante una situación, una vez identificada y analizada la petición o solicitud recibida por parte de los investigadores, cuyo fin es generar un resultado traducido en una respuesta o solución a los requerimientos o realidad planteada. Esto no es más que resignificar la práctica desde la cotidianidad. Desde nuestra perspectiva, la idea de la nueva conceptualización a considerar para la praxis gerencial en la función investigación es: guiar y no dirigir; delegar y no controlar; planificar estratégicamente en conjunto con todo el equipo de trabajo y no planificar individualmente, que en palabras de Handy (2006), significa “unir diferencias y aportes individuales en una causa común” (p.21).

Para la sub categoría *responsabilidad* consideramos que los nuevos tiempos exigen un nuevo modelo de organización. La responsabilidad representan las acciones que debemos asumir por los resultados o el impacto que generan nuestras actividades y decisiones, tanto personales como profesionales en el contexto donde nos desenvolvemos (Pensar de nuevo, 2010).

Nuestra perspectiva sugiere hablar de responsabilidad social universitaria, que debe tener el coordinador, investigador y equipo de trabajo de sus acciones, puesto que se es responsable ante la sociedad, organismo, institución, coordinación, dirección y ante la misma universidad. En atención a lo planteado, Vallaeys (2011) señala que la responsabilidad social universitaria, es un conjunto de prácticas donde se articulan todas las partes de la universidad, originando y transmitiendo saberes desde el desarrollo social equitativo, sostenible y ético, incorporando todos sus recursos, talento humano y entorno.

Entonces, es la acción conjunta y consciente de toda la coordinación comenzando con el coordinador, director, técnicos, asistentes, secretaria e investigadores desde sus funciones, respetando el ambiente interno de sus miembros, el ambiente externo y el medio ambiente para ser sostenibles y creíbles en el tiempo.

Por supuesto que la responsabilidad debe asumirse ante todo individualmente, para que trascienda colectiva e institucionalmente, este proceso debe darse en red, de forma interactiva y solidaria, es contagiar al otro para que puedan

darse los cambios. No obstante, la responsabilidad debe ser asumida, arriesgada y compartida, para enfrentar las solicitudes y necesidades de los investigadores, administrativos, técnicos, estudiantes, de la universidad y de otros entes.

Con respecto a la sub categoría desempeño, el mismo está vinculado directamente con el logro de las metas, alcance de los objetivos y satisfacción de sus obligaciones sociales con su equipo de trabajo, la organización y su entorno. Si bien es cierto, el desempeño es asociado a un cargo: gerentes, jefes, coordinadores o directores y hace referencia inmediata a su actuación a través de su gestión administrativa, cuyo celebridad dependerá en gran medida de su praxis. Según Stoner y James (1996), el desempeño gerencial “es la medida de la eficiencia y eficacia de un gerente; grado que determina o alcanza los objetivos logrados” (p.15), es decir, el desenvolvimiento y manejo que pueda tener el director/coordinador de investigación con respeto a la planificación, organización, dirección, control y evaluación, dependerá del éxito o fracaso de su función que por supuesto repercutirá en el de la universidad.

Desde nuestra nueva visión, la idea es lograr en el gerente “un rendimiento por encima y más allá del llamado del deber, haciendo cosas adicionales que puedan ayudar a la empresa” Bateman y Snell (2001, p.468), dicho de otra forma, lograr que el desempeño del coordinador vaya más allá de lo formalmente escrito, así como también agregue valor a su actuación, haciendo uso de sus habilidades, conocimientos, aptitudes comunicacionales, de sus conocidos, de sus relaciones públicas y políticas, liderazgo, delegación de responsabilidades y establecimiento de tiempo para lograr las metas. En la medida que sus acciones vayan en pro del beneficio de todos, así su desempeño será catalogado como eficiente y a él, como un gestor genuino y transparente.

Siguiendo la sub categoría registro de proyectos, el CDCHT tiene un procedimiento formal que sigue el investigador, sin embargo nuestra prospectiva es trascender esos procedimientos y dar apertura a nuevas investigaciones, nuevos paradigmas de investigación, metodologías y epistemologías, además de flexibilizar la gestión administrativa y algo importante, conservar el anonimato de quien investiga, así como ya se tiene el anonimato por parte del jurado evaluador. Todo esto con el fin de evitar sesgos,

tanto de aprobación como desaprobación de dichos trabajos. Aunado a esto, se debe revisar los medios y/o canales de comunicación para informar sobre los periodos de registro de proyectos/subvenciones indicando el procedimiento que se debe seguir; también se debe procurar liderizar con un poder de convocatoria que conquiste a más docentes a ser miembros activos de la coordinación, esto está muy ligado a la gerencia del coordinador/director y al proceso motivacional que emplee.

La idea es aperturar la construcción, reconstrucción y deconstrucción de viejos paradigmas para dar paso a nuevos paradigmas o más bien a paradigmas que cobran fuerza en el siglo XXI, de tal forma, que los fenómenos actuales en estudio se adecuen a los mismos. Continuando con la sub categoría motivación, el cual sentimos es una fuerza, una energía que nos mueve, y nos permite mantener una cierta continuidad en la acción que nos acerca a la consecución de un objetivo; la intensidad y duración de dicha fuerza varía de investigador en investigador, por lo que se dice que está condicionada por diferentes factores como: el grado de necesidad, las dificultades que hayamos para registrar proyectos o solicitar información, los recursos con los que contamos y sentimientos que genera el proceso.

De alguna manera, el coordinador debe motivar a los investigadores formales y no formales ante el CDCHT, superando los obstáculos y adversidades. La idea es influir de alguna manera en su conducta. Por ello, es importante conocer cuáles son sus metas en la vida y cómo ayudarles a conseguirlas; descubrir sus propias fuerzas de motivación personal, a sabiendas que cada uno se motiva de forma distinta. Si los coordinadores parten de conocer los niveles básicos hasta los niveles de autorrealización de la mayoría de los investigadores en cuanto a sus necesidades, tal como lo menciona Maslow (1954), se podrían generar estrategias para consolidar investigadores y equipos de trabajos robustos.

Finalmente en relación a esta nueva sub categoría talento humano, creativo y emprendedor, nos referimos al centro y motor que acciona todos los procesos en las organizaciones, instituciones y universidades, específicamente en la función investigación de la UCLA, la cual merece reconocimiento. Este talento humano es asociado con las competencias que tiene el individuo, de allí que el coordinador/director se reconozca a sí mismo, sus capacidades y el conocimiento de todas las funciones que amerita el cargo que ocupa, para

luego reconocer en su talento humano (administrativo e investigador) todas las habilidades, competencias, creatividad y conocimientos conocidos y por conocer, abriendo espacios dentro de la coordinación para que el investigador desarrolle su potencial, esto no es más que romper paradigmas de investigación y permitirle crear, emprender, innovar bajo nuevas perspectivas, procesos y herramientas, pero por sobre todo activar el pensamiento imaginativo de todos. Como dice Wilson (citado en Maxwell, 2001) “no sólo deberíamos usar todos los cerebros que tenemos, sino que deberíamos pedir prestados todos los que podemos” (p. 12), la clave de una gestión acertada está en la gente que en ella participa.

Reflexiones

Este camino no corresponde a un fin, simplemente la consideramos una investigación abierta, en desarrollo, en construcción, en hermenéusis. No obstante el sentir de los informantes clave revelaron que la praxis gerencial se basa en análisis, evaluación, ajustes, administración de recursos, diseño de políticas, asignación de evaluadores y recursos, a nuestro parecer sigue la rutina de la administración tradicional, sin dejar de reconocer que deben ser la base, sin embargo hay que repensar el accionar de la praxis gerencial en razón de una perspectiva bioética, justa y equitativa.

Asimismo, la responsabilidad es llevada a cabo por nuestros coordinadores de manera controlada y muy apegada a procesos, por lo que sugerimos una corresponsabilidad entre todos los entes involucrados. Sin dejar de ser voz de nuestros informantes, al manifestar que el desempeño de los coordinadores está asociado a las funciones básicas de la gerencia: dirigir, coordinar, convocar, planificar y sobre todo buscar soluciones al financiamiento sin hacer nada realmente extraordinario que no esté dentro de su deber. El desempeño va muy ligado a la aptitud y a la voluntad de aprender nuevas habilidades.

Por otra parte, el registro de proyectos es considerado por los actores sociales la actividad principal que realiza la coordinación y admiten que debe registrarse en el CDCHT para disfrutar del beneficio que otorga el ser investigador al solicitar becas, asistencia a eventos, apertura de unidades de investigación, solicitud de recursos para investigación, optar por el premio anual que otorga la UCLA y el estado. No obstante el registro de investigaciones es bajo, no corresponde al número de docentes adscritos a la UCLA y su aprobación

depende del paradigma manejado por el coordinador y equipo evaluador, no hay amplitud de paradigmas de investigación.

También los informantes manifestaron desmotivación, desánimo y desinterés de los investigadores, para inscribir y desarrollar proyectos. Sugerimos al coordinador generar nuevas estrategias y aplicar teorías motivacionales, que genere un cambio de actitud y encienda la chispa creativa, innovadora y emprendedora que subyace en su talento humano: docentes, investigadores, estudiantes y equipo de trabajo. En definitiva son ellos quienes hacen vida activa en nuestro recinto universitario.

Por consiguiente, la praxis gerencial de la función investigación debe reinventarse continuamente, preparándose para el devenir y porvenir de los eventos, con el fin de dar respuestas y tener a la mano el plan de lucha contra la adversidad para superar los obstáculos y construir la función investigación que queremos proyectar hoy y mañana.

Referencias bibliográficas

- Atos Consulting Y Technology Services (2002). *Mejora del desempeño de las personas. Documento en Línea*. Disponible: http://www.es.atosconsulting.com/es-es/servicios/soluciones/consultoria_en_transformacion_y_cambio/mejora_del_desempeno_de_las_personas/default.htm [Consulta: 2008, Diciembre 15].
- Bateman, T. y Snell, S. (2001). *Administración una ventaja competitiva*. México: Mc Graw Hill.
- Chung Kae, H. y Megginson Leon, C. (1981). *Organizational behavior*. New York: Harper and Row, publishers.
- Clemenza, Caterina y Ferrer, Juliana (2001). Sistema de evaluación del desempeño en las universidades nacionales venezolanas: Caso universidad del Zulia. *Tendencia de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, 2(1), 133-145.
- Cruz Rodríguez, M. (1997). *Acción humana*. España. 1era. Edición: Ariel.
- Dávila De Guevara, C. (1995). *Teorías organizacionales y administración. Enfoque crítico*. México: McGraw-Hill.
- Guedez García, V. (1996). *Gerencia, cultura y educación*. Caracas. Venezuela. : Tropykos/Claedec.

- El Pequeño Larousse. (1995). *Diccionario Enciclopédico*. México: Larousse.
- Gadamer, Hans-Georg (1977). *Verdad y Método. Fundamento de una Hermenéutica Filosófica*. España: Sígueme.
- Handy, C. (2006). *La organización por dentro. Por qué las personas y las organizaciones se comportan como lo hacen*. Barcelona: Deusto.
- Heidegger, M. (2005). *Ser y tiempo*. Santiago de Chile: Universitaria.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Pilar Baptista, L. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. New York: Cleveland.
- Ibáñez, T. (1994). *Psicología social construccionista*. México: Universidad de Guadalajara.
- Instituto Internacional Para La Educación Superior En América Latina y El Caribe. (2008, Junio). *Declaración de la conferencia*. [Documento en línea]. Conferencia Regional de Educación Superior para América Latina y el Caribe. Disponible: <http://www.cres2008.org/es/index.php>. [Consulta: 2008, Agosto 8].
- Larrañaga Monjaraz, P. (1996). *El Concepto De Responsabilidad en la teoría del derecho contemporánea*. Tesis de doctorado no publicada. Universidad De Alicante, España. Disponible: <http://hdl.handle.net/10045/6709>. [Consulta: 2009, Febrero 5].
- Ley de Universidades (2001, Mayo). *Título I, II, III, IV y V*. [Documento en línea]. Disponible:http://www.Ucv.Ve/Fileadmin/User_Upload/Dic/Documentos_Varios/Ley_De_Universidades_Vigente.Pdf. [Consulta: 2013, Mayo 13].
- Lincoln, Y. y Guba, E. (2000). *Paradigmatic Controversies, Contradictions And Emerging Confluences. Handbook Of Qualitative Research*. New York. Thousand Oaks: Sage.
- Martínez Miguelez, M. (2004). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*. México: Trillas.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. New York. 1era Edición: Harper & Row.
- Maxwell, J. (2001). *Las 21 Leyes Irrefutables del Liderazgo*. Nashville. New York: Thomas Nelson.
- Mejías, L. (2007). *Seminario de Tesis Doctoral II*. Barquisimeto: Universidad Yacambú.

- Mijares Santana, F. (2002). Reconceptualizar las organizaciones: ¿Moda o Necesidad?. *Gerencia* 2000. 3 (3), 60-65.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2009 a, Julio). *La Nueva Dinámica De La Educación Superior y La Investigación Para El Cambio Social y El Desarrollo*. [Documento en línea]. Conferencia mundial sobre la educación superior. Disponible: <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001832/183277s.pdf> [Consulta: 2010, Mayo 4].
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (1998 b, Octubre). *Declaración mundial sobre la educación superior en el Siglo XXI: Visión y acción*. [Documento en línea]. Conferencia mundial sobre la educación superior. Disponible: http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm. [Consulta: 2011, Agosto 7].
- Patton Quinn, M. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. London: Sage.
- Pelayo García, S. (1999). *Diccionario Filosófico*. [Libro en línea]. Manual de materialismo filosófico. Una introducción analítica: Fundación Gustavo Bueno. Disponible: <Http://www.Filosofia.Org/Filomat/Df236.Htm>. [Consulta: 2011, Enero 13].
- Pensar De Nuevo (2010). *Responsabilidad Social*. [Documento en línea]. Red Internacional de Profesionales. Disponible: <http://Pensardenuovo.Org/Responsabilidad-Social-En-Red/>. [Consulta: 2013, Febrero 10].
- Robbins, S. y Coulter, M. (1996). *Administración*. México: Prentice-Hall.
- Spradley, J. (1979). *The Ethnographic Interview*. Rinehart & Winston. New York: Holt.
- Stoner, F. y James, A. (1996). *Administración*. México: Prentice Hall.
- Universidad de Valladolid y Caja de Burgos (2009). *Responsabilidad social y actitudes del alumnado universitario*. [Documento en línea]. Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo. Secretariado de Asuntos Sociales. Disponible: http://www.Uva.Es/Uva/Export/Portal/Com/Bin/Contenidos/Serviciosadministrativos/Otrosservicios/Secretariadoasunstossociales/Rs_Uva/1256118719149_Rs_Actitudesalumnadouva.Pdf. [Consulta: 2013, Agosto 15].
- Vallaey, F. (2011). *Los Fundamentos Éticos De La Responsabilidad Social*. Tesis de doctorado. Facultad De Filosofía y Humanidades de la Universidad de París Este. Creteil. Disponible: <http://blog.pucp.edu.pe/eticarsu>. [Consulta: 2009, Febrero 10].