

MODELO DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN EN LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO

Gladys Rangel
glarangelo@yahoo.es
glarangelo@hotmail.com
(UPEL-IMP)

Recibido: 06/11/06

Aprobado: 15/01/07

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo presentar un modelo de aprendizaje organizacional elaborado a partir de la teoría de acción para el fortalecimiento del proceso de investigación en los estudios de postgrado en la UPEL-IMP. Adaptado a la metodología cualitativa, se asumió la orientación epistemológica del método hermenéutico. Para el procedimiento de recolección de datos se utilizaron la entrevista y la narración como técnicas; los diez (10) informantes clave estuvieron representados por quienes dirigen los procesos administrativos y los ejecutores de los estudios de postgrado (coordinador de postgrado, facilitadores, tutor, egresados y estudiantes). Se extrajo la información de los datos y se procedió a la interpretación de los resultados, para así derivar el modelo en referencia. Éste viene a constituirse en un aporte al conocimiento de las ciencias de la educación, pues a través de él es posible observar una nueva realidad que permite optimizar el aprendizaje organizacional traducido en la transformación de las creencias y valores de los individuos en elementos coadyuvantes de un proceso de investigación dirigido a la búsqueda de novedosos saberes orientados hacia cambios perdurables y efectivos.

Palabras clave: Educación Superior; estudios de postgrado; teorías de acción; aprendizaje organizacional.

ORGANIZATIONAL LEARNING MODEL TO THE STRENGTHENING OF THE RESEARCH PROCESS IN THE POSGRADE STUDIES

ABSTRACT

The purpose of this research was introducing an Organizational Learning Model designed through the action theory for the strengthening of the research process in the postgrade studies of the UPEL-IMPM. An epistemological orientation of the hermeneutic method was adopted according to a qualitative methodology. Interview and narration techniques were used for the process of data gathering. Leaders of the administrative process and the executors of the postgrade studies (postgrade coordinator, instructors, tutor, graduated and students) integrated a group of 10 key informers. Information was obtained from the data. Finally, the interpretation of the results was performed in order to design the referenced model which is a contribution to the concept of educational sciences. It also permits to observe a new reality that allows the optimization of the organizational learning process. It means the transformation of beliefs and values of individuals in elements that contribute to the research process aimed to the search of an innovative knowledge to address permanent and effective changes.

Key words: higher education; postgrade education; postgrade studies; action theories; organizational learning.

MODÈLE D'APPRENTISSAGE ORGANISATIONNEL POUR RENFORCER LE PROCESSUS DE RECHERCHE DANS LES ÉTUDES DES 3ÈME ET 4ÈME CYCLES

RÉSUMÉ

L'objectif de cette recherche a été de présenter un modèle d'apprentissage organisationnel élaboré à partir de la théorie d'action pour renforcer le processus de recherche dans les études des 3^{ème} et 4^{ème} cycles de la *Universidad Pedagógica Experimental Libertador–Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio* (UPEL–IPMPM). On a suivi l'orientation épistémologique de la méthode herméneutique adaptée à la méthodologie qualitative. Pour le procédé de récolte de données, on a utilisé les techniques de l'entretien et de la narration ; les 10 informants clés ont été représentés par ceux qui dirigent les processus administratifs et les exécutants des études des 3^{ème} et 4^{ème} cycles (coordinateur des études des 3^{ème} et 4^{ème} cycles, enseignants, tuteurs, diplômés et étudiants). On a extrait l'information des données et on a interprété les résultats pour déterminer le modèle d'apprentissage organisationnel. Celui-ci devient un apport à la connaissance des sciences de l'éducation, à travers lequel, on peut observer une réalité qui permet d'optimiser l'apprentissage organisationnel. De cette façon, on peut transformer les croyances et les valeurs en éléments aidant les processus de recherche conçus pour trouver de nouveaux savoirs, orientés vers des changements durables et effectifs.

Mots clés: Education supérieure; études des 3^{ème} et 4^{ème} cycle; théories d'action; apprentissage organisationnel.

INTRODUCCIÓN

Ante los retos de la Educación Superior, de transformarse y replantearse metas y propósitos para actualizar los componentes que tienen que ver, tanto con los aspectos organizativos de las universidades, como con la pertinencia de los procesos de investigación, surge la necesidad de tomar conciencia en cuanto a la necesidad de generar nuevos conocimientos y transferirlos mediante la revalorización de la investigación como un elemento clave para las organizaciones, con el fin de favorecer en los actores un ciclo de pensamiento, acción, evaluación y reflexión que permita la internalización de acciones conducentes a la producción de aprendizajes organizacionales pertinentes y perdurables.

El establecimiento de estudios interdisciplinarios en las universidades a través de los postgrados cuyo fin sea la investigación, permitirá, entre otros logros, el eficiente aprovechamiento de los recursos humanos, materiales y financieros disponibles para cada una de las facultades, escuelas o institutos que las integran. Es por ello que se deben incentivar estos recursos para favorecer aprendizajes individuales referidos a la investigación que coadyuven con el desempeño de la universidad a la cual pertenecen por cuanto la transferencia y registro de esos conocimientos en su memoria constituirán aprendizajes para la organización. Dentro de la misión universitaria, el proceso de investigación debe cumplirse a cabalidad, ya que es la alternativa para la producción de los conocimientos fundamentales que la sociedad demanda.

Con respecto a la investigación, en las universidades cabe preguntarse: ¿para qué la investigación? Al respecto señala Scharifker (1999) que es para la “búsqueda de la verdad, generación de conocimiento, resolución de problemas y formación de recursos humanos” (p. 5), lo que induce a pensar la trascendencia de la investigación en la reforma, ampliación y actualización de la misma.

En atención a la presente referencia, la incorporación de las universidades para enfrentar esos retos y contribuir con las transformaciones sustanciales del país debe realizarse en función de cambios estructurales en los estamentos que enriquezcan su quehacer institucional al fomentar la investigación en los estudios de postgrado con el objeto de convertirlas en organizaciones dirigidas al aprendizaje y al desarrollo humano.

Al respecto, Donís (2000) plantea que en los estudios de postgrado la investigación enfrenta serias limitaciones en las universidades ya que:

Es una actividad condicionada por factores internos (planificación y coordinación) y por factores externos, particularmente, la insuficiencia de recursos financieros. Existe un divorcio entre la investigación y la actividad productiva, agravada por la carencia de recursos. . . . la necesidad de conseguir la adecuada integración y continuidad de los estudios de postgrado con los de pregrado (p. 30).

Los factores que menciona Donís (*op. cit.*), han estado en el ámbito universitario y deben ser considerados para optimizar los procesos que allí se desarrollan. Una de las universidades venezolanas que atraviesa por esta situación referida es la UPEL-IMP. Como lo indica Romero (2001) en una entrevista realizada para la evaluación de la función de investigación:

Es muy difícil realmente el cómo estructurar una gestión de investigación, no es lo mismo en relación con otras áreas, porque empezando en esta institución la cultura de la investigación ha ido progresando muy lentamente, porque antes no se hacía, el Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio, era una institución de profesionalización, entonces cuando se empieza a desarrollar la parte de investigación no había nada, absolutamente nada, los subdirectores anteriores a mi gestión, empezaron a crear toda la infraestructura y la capacitación para que los docentes pudieran tener competencia para hacer investigación.

Posterior a la comprensión de los factores internos y externos, y lo expresado por Romero en la entrevista, las universidades que ofrecen estudios de postgrado deben responder a interrogantes tales como: ¿por qué y para qué ofrecer estos estudios?, ¿cuál es su orientación en la realidad? La idea es atender las necesidades educativas de acuerdo con las demandas del entorno. La universidad está llamada a satisfacer las exigencias de conocimiento para quienes poseen un pregrado y requieren ponerse a la altura de los nuevos avances científicos y tecnológicos para así lograr halagadores niveles de competitividad, flexibilidad y eficiencia que le permitan adecuarse a las exigencias del moderno mercado laboral que se le presentan.

La función de investigación en postgrado es desarrollada por estudiantes y docentes, centrada en un sólo y único nivel de realidad (disciplinaria) donde se visualiza el acatamiento de requisitos académicos dirigidos básicamente a la orientación, ejecución y presentación de investigaciones plasmadas como trabajos especiales de grado con la intención de adaptarse a la normativa que los rige para alcanzar la totalidad del currículo y optar a los títulos de especialista y *magíster* correspondientes. Otra forma de realizar investigaciones consiste en la presentación de trabajos de ascenso por parte de los docentes ordinarios para optar a las diferentes categorías académicas y las investigaciones libres. No obstante, independientemente de la intención, normativa o voluntaria, el proceso de investigación sigue siendo el cumplimiento de un requisito.

Por todo lo anterior, este artículo tiene como objetivo presentar un modelo de aprendizaje organizacional elaborado a partir de la teoría de acción para fortalecer el proceso de investigación en los estudios de postgrado en la UPEL-IMPM.

MARCO TEÓRICO

Las universidades deben apoyar la formación de recursos humanos en investigación de manera que se fortalezca su preparación y por consiguiente, respondan a los señalamientos estipulados por Peña (2000), quien indica que:

Los estudios de postgrado deben conjuntamente entrenar personas para la consecución de investigaciones y realizar estudios que incrementen el acervo disciplinar (...) De lo anterior derivan, a su vez, dos obligaciones principales. Una, disponer en todo momento de los recursos, humanos y materiales, suficientes e idóneos, a los efectos de garantizar, tanto la realización de investigaciones como una adecuada formación de los estudiantes en el proceso de investigación. Y la otra, asumir permanentemente que todo elemento que dificulte una adecuada concepción y desempeño del papel central que tiene la investigación entorpece directamente el funcionamiento y desarrollo de la Educación Superior, e indirectamente al resto de ciclo de formación académica, por lo cual debe ser eliminado a la brevedad (p. 80).

El ejercicio de la docencia debe ser compartido con el rol de investigador; requiere de una decidida vocación y una formación profesional e intelectual consolidada mediante estudios del más alto nivel académico especializado, que permita orientar adecuadamente el proceso de investigación en los postgrados.

Una vez apuntadas y ubicadas como teorías explícitas y analizadas las consideraciones sobre Educación Superior, estudios de postgrado y proceso de investigación, en este estudio se enfatiza y considera fundamental que los actores las internalicen y las asuman en sus prácticas para el efectivo cumplimiento de la misión y visión de las universidades y la realización de un adecuado proceso de investigación en los estudios de postgrado, por cuanto, en la medida en que las teorías en uso se aproximen a las explícitas, las acciones de los individuos fortalecerán el aprendizaje organizacional y por consiguiente, favorecerán procedimientos, actividades y tareas ajustadas al quehacer universitario.

EPISTEMOLOGÍA Y METODOLOGÍA DE TRABAJO

EPISTEMOLOGÍA

Desde el punto de vista ontológico, este estudio se orientó a interpretar el sistema de acciones relacionado con el proceso de investigación que poseen los actores al realizar estudios de postgrado en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador-Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio. Interesa también comprender la teoría en uso imperante que prevalece para develar, en consecuencia, el aprendizaje organizacional a partir de los cambios obtenidos en esta institución.

Para referir la escogencia epistemológica particular de este estudio, se asumió el método hermenéutico. Para ello, se partió de la realidad del proceso de investigación en los estudios de postgrado en la citada institución, con la dinámica interna que los define y caracteriza y se accedió a la información aportada por los actores como elemento fundamental para descubrir, comprender e interpretar la convergencia manifiesta de sus valores, creencias, intereses, conjeturas y actitudes, entre otros, que muestran los sistemas de acciones que permitieron develar el aprendizaje organizacional vigente a la luz de lo señalado por Argyris y Schön (1978).

METODOLOGÍA

Se inscribe en la metodología propia de la investigación cualitativa, dirigida a identificar la naturaleza profunda de las realidades, comportamiento y manifestaciones de los actores inmersos en el estudio; estuvo orientado a comprender y posteriormente a interpretar el aprendizaje organizacional del proceso de investigación en los estudios de postgrado en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador-Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio.

CATEGORÍAS

Esta investigación tuvo como propósito generar un modelo de aprendizaje organizacional para fortalecer el proceso de investigación en los estudios de postgrado. Se consideraron categorías preliminares y las emergentes surgieron al abordar el objeto de estudio en correspondencia con los objetivos propuestos en la investigación, quedando como categorías definitivas las siguientes:

- a. Fundamentos teóricos del proceso de investigación en los estudios de postgrado.
- b. Sistema de acciones básicas en el proceso de investigación.
- c. Postulados teóricos del proceso de investigación que poseen los actores (Teoría en Uso).
- d. Cambios producidos en el proceso de investigación como aprendizaje organizacional grupo en estudio.

Debido a la intencionalidad de esta investigación, se consideró necesario seleccionar como grupo en estudio a informantes claves. Se efectuó en dos momentos con la intención de poseer una visión aproximada de la realidad del proceso de investigación en los estudios de postgrado en la UPEL-IMPM.

En el primer momento, como informantes claves se consideraron la subdirectora y coordinadores generales de Investigación y Postgrado de la UPEL-IMPM por ser los que emiten las directrices a desarrollar en los diferentes Núcleos y Extensiones y para el segundo, a quienes dirigen y ejecutan directamente las líneas relacionadas con el proceso de investigación en el referido postgrado.

Posteriormente, se incorporaron un coordinador del programa de postgrado (Extensión Académica Acarigua), un facilitador que ha administrado alguna de las asignaturas relacionadas con la Investigación, dos estudiantes en proceso de elaboración de su trabajo de grado, un tutor de trabajos de grado y dos egresados del postgrado.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La recolección de los datos se efectuó de junio 2002 hasta diciembre 2003, por lo cual se consideró un acontecimiento actual o de carácter contemporáneo y unieventual. Para recolectar estos datos en función de alcanzar los objetivos del estudio, se utilizaron las técnicas de la entrevista y la narración con sus correspondientes instrumentos, guía de entrevista no estructurada, protocolo para la narración y las matrices de registro de los datos.

Los referidos instrumentos se diseñaron con la intención del estudio y se le determinó la confiabilidad de acuerdo a su naturaleza, se solicitó a tres investigadores la participación como jueces, quienes mostraron consenso sobre la inclusión de los tópicos abordados en el guión de entrevista y el protocolo para la narración.

Otro aspecto que reporta credibilidad es el cuidado extremo que se mantuvo en la precisión o exactitud en la recolección de los datos aportados por los informantes sin distorsión.

MOMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

En función de cumplir con lo pautado en la metodología cualitativa y en atención a las categorías asumidas para la investigación, la recolección de datos se efectuó en dos momentos:

En el primer momento, se realizó la entrevista y la narración a la subdirectora y a los dos coordinadores generales de investigación y postgrado considerados.

En el segundo momento, se aplicaron los mismos instrumentos, para recolectar la opinión de un coordinador local de investigación y postgrado, un facilitador que ha impartido directrices en algunas de las asignaturas

relacionadas con la investigación, dos estudiantes de postgrado que se encuentran desarrollando su trabajo de grado, un tutor y dos egresados.

COMPILACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Una vez cumplidos los dos momentos para la recolección de los datos, se procedió a extraer la información y a compilarla en matrices, lo cual permitió la categorización, codificación e interpretación de la misma. Para ello, se efectuó el proceso de derivación en matrices de información con el fin de reducir, clarificar, sintetizar y comparar insumos que proporcionaron una visión general de la realidad objeto de estudio.

INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

La interpretación de la información se efectuó en atención a los parámetros de la metodología cualitativa. Se utilizó la técnica análisis de contenido. En tal sentido, se hizo por comparación e interpretación a la luz del basamento teórico con la finalidad de comprender el contenido en la información de las tendencias, tipologías, regularidades o patrones y en consecuencia, las teorías en uso presentes en el sistema de acciones predominantes. Como actividad complementaria y para darle consistencia a este proceso, se revisaron nuevamente los datos obtenidos con el propósito fundamental de confirmar la autenticidad y exactitud de las percepciones que los actores tienen acerca del proceso de investigación en los estudios de postgrado.

PROCESO DE TEORIZACIÓN

Para llevar a cabo el proceso de teorización, este estudio se apoyó en su carácter hermenéutico para generar la construcción de un modelo de aprendizaje organizacional que permita fortalecer el proceso de investigación en los estudios de postgrado, producto de la comprensión e interpretación de la teoría de acción por parte de los actores que participan en este proceso.

RESULTADO

Teoría en uso emergente del sistema de acciones básicas del proceso de investigación

Las acciones derivadas de la ejecución del proceso de investigación en los estudios de postgrado en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador-Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio fueron observadas a partir de las respuestas de los actores. Ellas se describen y explican apoyadas en las reflexiones, comentarios y argumentos emitidos en las entrevistas y narraciones. El investigador, al comprender e interpretar las acciones ejecutadas por los actores y con apoyo en la teoría de acción, revela que la concepción predominante en relación con el referido proceso viene dada como una aproximación a la aplicación de la metodología y de herramientas en el desarrollo de sus etapas, lo cual lo faculta para emitir opinión, generar conocimientos con base rigurosamente científica y un grado significativo de profundización.

Es fundamental destacar que los actores que guían las acciones en esta institución universitaria poseen, entre sus creencias y valores, el apego por los lineamientos normados, resaltándose la importancia primordial que se le atribuye a la culminación del trabajo de grado, lo cual les demuestra el valor como investigador y la productividad, el fomento y desarrollo del proceso de investigación.

Este proceso de investigación es concebido como producto implícito del postgrado, es decir, que en el desarrollo del mismo, el participante aprende investigación, investigando. De la misma manera, se hace énfasis en la asimilación y adaptación de problemáticas a abordar en las líneas de investigación de la universidad, mas no así a la independencia de las individualidades regionales de cada núcleo o extensión académica.

En este orden de ideas, se deben implementar mecanismos que garanticen en la UPEL-IMPM el ser y quehacer del proceso de investigación en los estudios de postgrado, lo cual contribuirá a la adopción de valores, normas y supuestos que orienten el aprendizaje de la teoría de acción que gobiernan los patrones emanados por los miembros que los dirigen con el propósito de incorporar

en la organización los diagramas, memorias, mapas, programas, políticas y filosofía de la institución.

A continuación se presenta el gráfico 1, como holografía representativa emergente de la interpretación y comprensión del aprendizaje organizacional percibido por los actores del proceso de investigación en los estudios de postgrado.

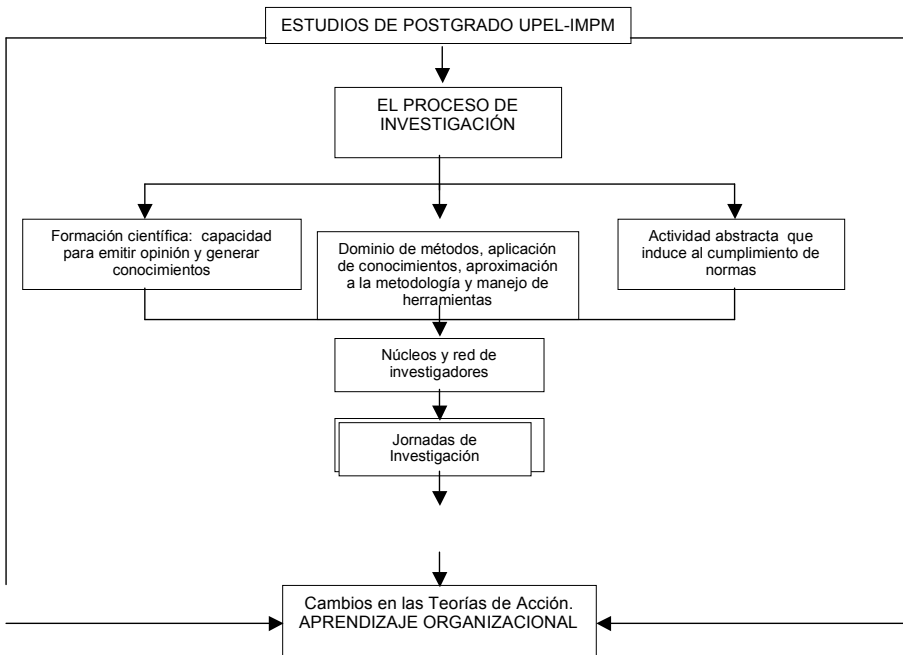


Gráfico 1. Holografía representativa emergente del aprendizaje organizacional del proceso de investigación en los estudios de postgrado percibido por los actores

MODELO DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL A PARTIR DE LA TEORÍA DE ACCIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN EN LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO

PRESENTACIÓN

La iniciativa de presentar un modelo a partir de las teorías de acción para los estudios de postgrado en las universidades, parte de la comprensión e interpretación de las acciones manifiestas por los actores y en razón de incorporar nuevas orientaciones, visiones y perspectivas institucionales con el propósito primordial de direccionar y fortalecer el proceso de investigación al incorporar transformaciones profundas que se traduzcan en un aprendizaje organizacional con equidad.

En este sentido, el presente modelo parte de la comprensión de las acciones manifiestas en los actores que conducen hacia cambios organizacionales; es decir, al aprendizaje organizacional identificado como las modificaciones a la teoría de acción de una organización precedida por un esfuerzo colectivo ejercido con la intención de provocar cambios en la misma con resultados relativamente perdurables.

Esta nueva realidad avizora el aprendizaje organizacional fundamentado en cambios transformadores en correspondencia con reinventiones y replanteamientos esenciales que redundarán en las prácticas de los actores al ejecutar el proceso de investigación en los estudios de postgrado y por consiguiente, será de significativo impacto en los procesos complementarios que definen la vida académica en las universidades.

Desde el punto de vista estructural, este modelo de aprendizaje organizacional presenta la fundamentación filosófica y axiológica, disciplinas coadyuvantes para la conciliación de la teoría explícita y la teoría en uso en el proceso de investigación de los estudios de postgrado para el fortalecimiento del aprendizaje organizacional con sus respectivas representaciones gráficas, la teoría emergente de esa nueva realidad y las reflexiones finales.

JUSTIFICACIÓN

Para lograr un efectivo fortalecimiento del proceso de investigación en los estudios de postgrado en la universidad venezolana se hace necesario reconstruir y construir modelos conducentes a afrontar el desafío implícito relacionado con la generación del conocimiento a partir del contacto de los estudiantes con profesionales que realicen investigaciones, con el propósito fundamental de abordar problemáticas sociales, contenidos, métodos aplicados y recomendación o facilitación de bibliografías de apoyo; esto contribuye, de alguna manera, a la conformación de conductas favorables hacia los procesos investigativos, a fin de fortalecer actitudes relacionadas con la percepción de demandas del entorno. Además, permite optimizar la transformación de las creencias y valores en elementos coadyuvantes de un proceso de investigación dirigido a la búsqueda de nuevos saberes orientados hacia un verdadero proceso de innovación organizacional.

Esta forma de ver la realidad conduce a los estudiantes de postgrado hacia un proceso de investigación bajo la perspectiva de cambio y transformación, lo cual podrá valorarse como una inversión organizacional en lo que a materia investigativa e institucional se refiere, puesto que permitirá potenciar en el participante una conciencia crítica para su crecimiento y desarrollo como investigador, y por consiguiente, el fortalecimiento de sus nexos con su entorno natural y social, así como también, fomentar la valoración de la responsabilidad de sus acciones.

El presente modelo de aprendizaje organizacional, derivado de los cambios originados de la teoría de la acción, constituye un aporte al conocimiento en las áreas de investigación abordadas en los estudios de postgrado, en tanto permite avizorar un proceso investigativo de importancia capital para la universidad al fomentar la preparación de un equipo de profesionales que dominen, además de los aspectos prácticos de la investigación, elementos formales, metodológicos y epistemológicos de la misma con el propósito de emprender la descripción detallada de los fundamentos ontológicos de la investigación.

Esta dinámica organizacional avizorada plantea reorientar procesos inmersos en la administración de los postgrados que requieren la adopción de estrategias, valores, creencias, supuestos y normas que los conduzcan a

su optimización. Es por ello, que se comparte lo señalado por Bifano (2000) quien plantea:

la necesidad de rediscutir la orientación de los estudios de postgrado, tomando en cuenta la importancia que tiene tanto la investigación como la aplicación rigurosa del conocimiento en el proceso de formación de recursos humanos de alto nivel, a fin de poder satisfacer la demanda de nuevos profesionales para la investigación, necesarios para las instituciones académicas (p. 116).

Ante lo señalado, se considera significativo el modelo presentado, el cual está orientado a fortalecer el proceso de investigación en los estudios de postgrado de las universidades, por cuanto se apoya en la conciliación de la teoría explícita con la teoría en uso de los actores que planifican y ejecutan las acciones, con el propósito de establecer transformaciones profundas en el sistema de relaciones que favorezcan el aprendizaje organizacional.

Similarmente, se precisa la relevancia y contemporaneidad del modelo por su correspondencia con las políticas y estrategias para el desarrollo de la Educación Superior en Venezuela 2000-2006 (Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, 2001), ya que en éstas se prevee:

Promover el intercambio y cooperación regional, nacional e internacional entre investigadores nacionales y con diversos organismos sociales y educativos, mediante el apoyo a la creación de redes de investigación y extensión para la integración académica y científica nacional, regional e internacional, y a la realización de eventos y publicaciones (p. 56).

Los cambios organizacionales y por consiguiente, sociales a producirse, deben fundamentarse en modificaciones de la cultura investigativa en las instituciones de Educación Superior, en las que se propicien, produzcan y aprueben lineamientos que coadyuven a optimizar el proceso de investigación desarrollado en los estudios de postgrado y en consecuencia, cimentar acciones dirigidas a reemplazar la debilidades por fortalezas, por cuanto se requiere de un proceso transformador y sistemático de formación por medio de cosmovisiones, construcciones y direccionadores que induzcan a la reflexión crítica e interpretativa para dar respuesta a necesidades, particularidades e intereses del entorno conectado con el ámbito académico.

Con esta nueva forma de ver la realidad se pretende conciliar la teoría explícita con la teoría en uso de los actores, con la finalidad de introducir en estas instituciones cambios en sus creencias, valores, normas, estrategias y supuestos que conduzcan hacia un aprendizaje organizacional efectivo, determinante, eficaz, perdurable en el tiempo, flexible, pertinente y en consonancia con las demandas societales actuales. Se aspira además, propiciar aprendizajes de doble recorrido con la incorporación de nuevos descubrimientos, invenciones y evaluaciones para ser registrados en la memoria de la organización, codificados en las imágenes individuales y en los mapas colectivos que conforman la teoría de uso de la organización.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Optimizar el aprendizaje organizacional para el fortalecimiento del proceso de investigación en los estudios de postgrado a partir de los cambios incorporados a la teoría de acción.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Asumir el enfoque convergente del fortalecimiento armónico, complejión individual, holografía anticipada, holografía organizacional y asimilación compartida como elementos direccionadores de acción simultánea para afianzar el proceso de investigación y lograr un aprendizaje organizacional de doble recorrido.
2. Propiciar la conciliación de la teoría explícita con la teoría en uso del proceso de investigación en los estudios de postgrado mediante la convergencia de los elementos direccionadores de acción simultánea para el aprendizaje organizacional.
3. Promover acciones estratégicas para la conciliación de las teorías de acción que conduzcan hacia aprendizajes organizacionales para fortalecer el proceso de investigación en los estudios de postgrado.

FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA Y AXIOLÓGICA

En los estudios de postgrado que se imparten en las universidades se hace necesario incorporar una serie de lineamientos y directrices que propicien en los actores protagonistas del proceso de investigación, la búsqueda de estrategias coadyuvantes para el perfeccionamiento de planes de formación, conducción de cátedras, infraestructura académica y de los ambientes de trabajo, con el objeto de que las investigaciones se ajusten a los criterios de calidad, credibilidad, confianza, aceptación, acreditación y auditabilidad académica, los cuales constituyen la base de los criterios valorativos de los estudios de postgrado.

En consecuencia, se abren espacios para algunas situaciones favorecedoras de cambios en la cultura organizacional existente, lo cual permite adjuntar elementos que den significado y valor a las acciones de estudiantes y profesores dirigidas al abordaje de horizontes para orientar los estudios de postgrado hacia la modificación de estrategias de acción identificadas como valores o normas para llevar a cabo el proceso de investigación. Esto pudiera traducirse en producción de conocimientos revertidos en ganancia académica reflejada en un aprendizaje organizacional de doble recorrido.

En este sentido, los aspectos filosóficos y axiológicos ofrecen la fundamentación referida a la profundización del conocimiento y las acciones que fortalezcan el proceso de investigación en los estudios de postgrado en las universidades con la anexión de valores, creencias, normas, estrategias y supuestos que los induzcan a la adaptación, estabilidad y crecimiento profesional en aras de impulsar cambios efectivos en la organización al asignarle a cada uno de sus miembros tareas que deben desarrollar y establecer.

La intención básica de generar esos cambios cumple con el propósito substancial de incorporar criterios de ajuste recíproco respecto a las acciones individuales que permitan mantener niveles de integración, cooperación y control cónsonos con los lineamientos emanados por la organización (teoría explícita) para el logro de objetivos predeterminados que propicien en los actores involucrados una teoría en uso que será la que registrá su arraigo.

Es imprescindible además, inducir a los actores hacia un cambio transformador cuyo fin sea favorecer la conciliación entre las teorías de acción

(explícita y en uso), con lo cual se establecerían aprendizajes organizacionales estratégicos en el nivel de doble recorrido dirigido a generar modificaciones en los supuestos, creencias, valores y normas con el propósito de consolidarlas en el tiempo y así contribuir al fortalecimiento del proceso de investigación en los estudios de postgrado.

En razón de ilustrar esa nueva realidad, se presenta en el gráfico 2 la conciliación de la teoría explícita con la teoría en uso influida por los supuestos, creencias, valores y normas que los direccionan, es decir, la integración, cooperación y control que debe existir en las organizaciones dirigidas a aprender en aras de lograr la adaptación, estabilidad y crecimiento profesional de los actores.

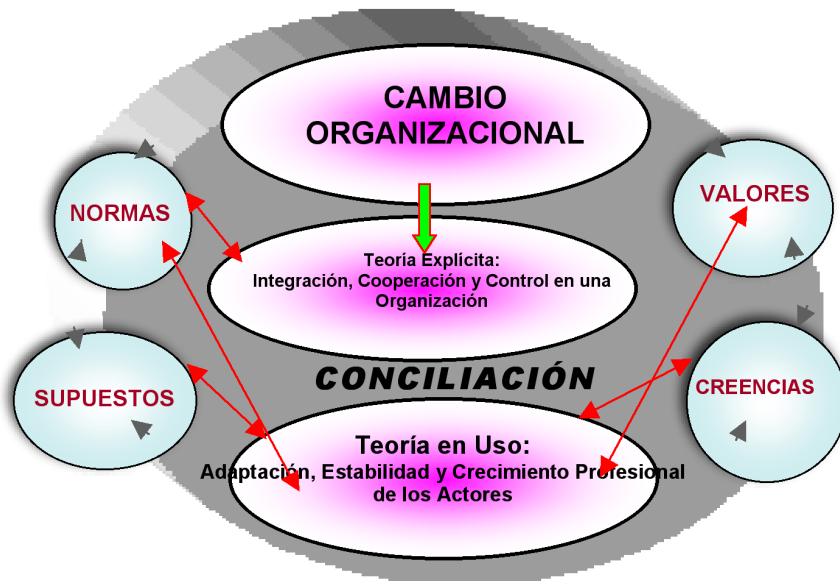


Gráfico 2. Cambio organizacional en función de las teorías de acción

En lo que respecta a las creencias, French y Bell (1996) las definen como “una proposición acerca de cómo funciona el mundo, que el individuo acepta como verdadera; es un hecho cognitivo para la persona” (p. 70) y

como tal influye en su manera de desenvolverse en la organización dándole dirección a sus acciones y, por ende, a sus decisiones. Similarmente, García y Dollan (1999) las consideran “estructuras de pensamiento, elaboradas y arraigadas a lo largo del aprendizaje, que sirven para explicarnos la realidad y que preceden a la configuración de los valores” (p. 71).

Por otro lado, los valores son concebidos por French y Bell (*op. cit.*), como “creencias acerca de lo que es algo deseable o algo “bueno” (por ejemplo, la libertad de expresión) y de lo que es algo indeseable o algo “malo” (por ejemplo, la deshonestidad)” (p. 70). Estos autores agregan, además, que los valores tienden a ser humanistas, optimistas y democráticos y sobre el particular acotan:

Los valores humanistas proclaman la importancia del individuo. Respetan a la persona total, tratan a las personas con respeto y dignidad, asumen que todas poseen una valía intrínseca, consideran que todas las personas tienen el mismo potencial para el crecimiento y el desarrollo, estas creencias nacen de los valores humanistas. Los valores optimistas postulan que las personas son básicamente buenas, que el progreso es posible y deseable en los asuntos humanos, y que la racionalidad, la razón y la buena voluntad son instrumentos para progresar. Los valores democráticos aseveran la santidad del individuo, el derecho de las personas a estar libres del abuso arbitrario del poder, un trato justo y equitativo para todos, y justicia mediante el imperio de la ley y el proceso adecuado (p. 71).

Por su parte, García y Dollan (*op. cit.*), definen los valores como “aprendizajes estratégicos relativamente estables en el tiempo de que una forma de actuar es mejor que su opuesta para conseguir nuestros fines o, lo que es lo mismo, para conseguir que nos salgan bien las cosas” (p. 63). En consecuencia, los valores, bajo la perspectiva de estos autores, incidirán significativamente en la aplicación del modelo de aprendizaje organizacional derivado de las teorías de acción presentes en el proceso de investigación en los estudios de postgrado por cuanto estaría estrechamente ligado a valores tales como la integración, la síntesis y la unidad del conocimiento, es decir, asumiría una perspectiva interdisciplinaria.

En lo que respecta a las normas, García y Dollan (*op. cit.*) indican que “emergen de las interacciones grupales. Las normas son reglas de conducta consensuadas... el incumplimiento de normas puede comportar sanciones externas...” (p. 73).

De igual manera, y a partir de los señalamientos anteriores, se pretende producir cambios en los estudios de postgrado de la universidad que optimicen el aprendizaje organizacional y a la vez, admitan procesos continuos de ajustes en la acción para su control y posterior adopción de estrategias que los guíen a lograr transformaciones profundas en su administración, que permitan la renovación y reestructuración de su entorno con el propósito esencial de que estudiantes y profesores logren conciliar las teorías que direccionan su acción al desarrollar el proceso de investigación.

Es fundamental además, destacar que la investigación debe ser concebida como una actividad esencial de la Educación Superior y con más énfasis en los postgrados que se imparten en el país; razón por la cual Serrano (1997) indica que:

debe ser una forma de trabajo intelectual, una actitud diaria del profesor, una constante institucional. El clima investigativo, propiciado por la institución en general, es una condición indispensable para que la actividad se convierta en un propósito común, en una “cultura institucional”, en una manera de pensar (p. 41).

CONCILIACIÓN ENTRE LA TEORÍA EXPLÍCITA Y LA TEORÍA EN USO EN EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN EN LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO PARA EL FORTALECIMIENTO DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Las instituciones dirigidas a experimentar cambios profundos que modifiquen las estrategias de acción, los valores o normas que los rigen evidencian aprendizaje organizacional, lo cual guiará sus acciones en forma continua hacia la consecución de metas, logro de objetivos, creación de conocimiento, exploración de ideas nuevas y modos diferentes de pensar, aclarar su visión y misión con la intención de rediseñarlas, de ser necesario.

Por esta razón, la universidad, como organización dispuesta a aprender, debe estar presta a asumir espacios con una visión holística de los procesos que se deban desarrollar, pues existe la posibilidad de reinterpretar, reconceptualizar y reconocer el conocimiento ya que éste es una categoría intelectual en permanente elaboración.

Las alternativas de cambio inducen a generar pautas para la conciliación de la teoría explícita y la teoría en uso en el proceso de investigación en los estudios de postgrado, a través de la operatividad de un modelo de aprendizaje organizacional cuyo propósito primordial es fortalecer las transformaciones necesarias en la teoría de acción que orienta a los actores. Este paradigma cuenta con un apoyo teórico y conceptual que se fundamenta sobre las necesidades, compromisos e intereses de la universidad, con el propósito de fortalecer la obtención del conocimiento por medio de acciones formativas que estimulen a estudiantes y profesores a posesionarse del proceso de investigación y así producir aprendizajes organizacionales de doble recorrido. De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, Senge (2002) señala que:

en las buenas iniciativas de aprendizaje todos aprenden y todos apoyan. Los estudiantes pueden ser los más eficaces promotores del aprendizaje organizacional; y éste, a su vez, puede ser una de las más poderosas maneras de desarrollar las capacidades del estudiante para el aprendizaje vitalicio y el éxito (p. 38).

Al respecto, en los procesos que desarrollan los estudiantes en sus estudios de postgrado, se puede precisar que en el futuro cobrarán relevancia, puesto que se debe aprovechar el entusiasmo y la capacidad de aprendizaje de estos actores inmersos en la organización como factor imprescindible para conciliar la teoría explícita con la teoría en uso imperante, lo cual coadyuvará al aprendizaje organizacional que se requiere para abordar con éxito los retos de la creciente modernización tecnológica y por ende, el acceso al conocimiento.

En este orden, la construcción de un modelo para la referida conciliación, se apoya en cinco disciplinas planteadas por Senge (1992), las cuales se han reconceptualizado con el propósito de presentar una nueva visión de la realidad de alcance trascendental para incorporar innovaciones, reinventiones y reestructuraciones que permitan optimizar el aprendizaje organizacional en

estas instituciones, derivado del proceso de investigación que se lleva a cabo en los estudios de postgrado.

Las cinco disciplinas, a criterio de Senge (*op. cit.*), se identifican como pensamiento sistémico, dominio personal, modelos mentales, visión compartida y aprendizaje en equipo, las cuales convergen interrelacionadas esencialmente para efectuar innovaciones y ser aplicadas en las organizaciones dirigidas a aprender. La utilización de cada una es determinante para la consecución de las demás, aún cuando se desarrollan por separado; además, ofrecen una extensión esencial para la construcción de organizaciones con genuina capacidad de aprendizaje y en consecuencia, dispuestas a perfeccionar sus estructuras de acción.

El aprendizaje organizacional que se requiere en las universidades debe partir de la adopción de nuevas posiciones intelectuales para fortalecer las acciones de los actores, por lo cual se demanda un nuevo marco conceptual, un cuerpo de conocimientos y herramientas (“pensamiento sistémico”) dirigidas a transformar los esquemas tradicionales en esas organizaciones. De la misma manera, es primordial considerar el “dominio personal” presente en la organización, puesto que la habilitará para aclarar y profundizar la visión personal, concentrar las energías, desarrollar paciencia y ver la realidad objetivamente con el fin de incorporar directrices que le permitan optimizar el proceso de investigación.

Por otra parte, se hace imprescindible modificar los “modelos mentales” de los actores que dirigen los estudios de postgrado, dado que las gestiones apuntalan imágenes individuales que marcan el desarrollo del proceso de investigación y de alguna manera, el desenvolvimiento de los estudiantes por cuanto constituyen supuestos arraigados, generalizaciones e imágenes que influyen sobre la forma de comprender y actuar en la organización; es decir, se corresponde con la postura de Senge (1992) quien aduce que “los modelos mentales determinan qué es o que vemos. ...la mayoría de la gente absorbe y recuerda sólo la información que refuerza sus modelos mentales existentes” (p. 82) Esta afirmación puede ser factor fundamental y una fortaleza para entender con mayor claridad el referido proceso, puesto que, en las concepciones, principios, objetivos y acciones de los actores inmersos en este estudio se evidencian vestigios que definen sus “modelos mentales”.

Es oportuno resaltar que en la memoria de las organizaciones, además de los modelos mentales, prevalecen las “visiones compartidas”, las cuales, a criterio de Senge (*op. cit.*) constituyen “un conjunto de métodos y técnicas para reunir todas las aspiraciones dispares en torno a lo que todos tienen en común. Al crear una visión compartida un grupo de individuos crea un sentido de compromiso colectivo” (p. 87). En sintonía con este planteamiento, la universidad, como organización que abre espacios de convergencia de opiniones dirigidos hacia la unificación de criterios institucionales, debe realizar programaciones, foros, congresos y jornadas de investigación y postgrado con el propósito de constituir lineamientos para direccionar los procesos a desarrollar para la consecución de objetivos previamente establecidos.

Esta forma de emanar directrices es una fortaleza institucional por cuanto se puede promover la construcción de la “visión compartida” que contribuya a fortalecer el proceso de investigación en los estudios de postgrado. De la misma manera, se pueden constituir equipos multidisciplinarios con el personal docente y de investigación adscritos a las universidades con el propósito de que “piensen y actúen” coordinadamente en los lineamientos y estrategias a seguir para implementar y consolidar el proceso de investigación en los estudios de postgrado, y por ende, efectuar “aprendizaje en equipo” que propicie la codificación de nuevas estructuras que integrarán los mapas colectivos que lo conforman.

EJES DIRECCIONADORES COADYUVANTES DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

La reconceptualización convergente y conectada de las cinco disciplinas expuestas por Senge, desarrolladas como un conjunto coherente de teoría y práctica, permitió generar una nueva realidad que avizora un espacio organizacional dirigido a orientar la modificación de supuestos, creencias, valores y normas de los actores que guían las acciones del proceso de investigación en los estudios de postgrado, lo cual contribuiría a la conciliación de las teorías de acción.

Los ejes direccionadores coadyuvantes del aprendizaje organizacional emergen de la reconceptualización de la postura de Senge (*op. cit.*), signados como fortalecimiento armónico, complejión individual, holografía anticipada, holografía organizacional y asimilación compartida.

Esta nueva realidad, de naturaleza hipotética, identifica el pensamiento sistémico como “fortalecimiento armónico” el cual, afianzado en un contexto humanista, avizora la adquisición de un cuerpo de conocimientos donde prevalezca la importancia capital del individuo como persona, se valore su potencial intelectual, se le faciliten oportunidades para el crecimiento académico institucional y se desarrollen acciones fundamentadas en los valores que favorezcan el trabajo conjunto dirigido al fortalecimiento del proceso de investigación y, por consiguiente, del aprendizaje organizacional.

En lo que respecta al dominio personal, esta realidad emergente lo identifica como la “complejión individual” enmarcada en la posibilidad de incorporar en el desarrollo de las actividades de investigación en los estudios de postgrado, estrategias que induzcan a los actores a convertir acciones complejas y exigentes en tareas de fácil comprensión y ejecución de manera que se traduzcan en realizaciones conscientes para replantear, reestructurar y reconceptualizar la perspectiva personal con el fin de lograr la combinación de elementos para que, en forma automática, se optimicen cambios graduales direccionadores del aprendizaje organizacional de doble recorrido.

Los modelos mentales vienen a representar otra de las disciplinas planteadas por Senge, visualizados en este enfoque como la “holografía anticipada”, la cual comprende los supuestos, creencias, imágenes y valores de los actores del proceso de investigación en los estudios de postgrado. En este sentido, emerge como factor esencial para asumir patrones de cambio en aras de acelerar la autonomía académica, sentido de pertenencia y congruencia de procesos dirigidos a descubrir elementos innovadores para desafiar situaciones que en materia investigativa se reviertan en aprendizaje organizacional.

En razón de continuar con la representación conceptual de la realidad emergente, producto de la reconceptualización del criterio de Senge, la visión compartida se traduce en la “holografía organizacional” resultante de la suma de las complejiones individuales de los actores afianzadas en una conexión

mutua, desarrollada durante el proceso de investigación en los estudios de postgrado y direccionada al logro de un interés común para la comprensión y unificación de criterios institucionales. Podría convertirse en el timón para mantener el rumbo del proceso de aprendizaje organizacional, en el cual se manufacturen ambiciones, cooperaciones, propósitos y valores afianzadores de las aspiraciones colectivas y compromisos compartidos.

Otro elemento ductor de este abordaje teórico emergente es lo que Senge considera aprendizaje en equipo, delineado como la “asimilación compartida” en la cual la institucionalización de los equipos multidisciplinares es fundamental para las transformaciones profundas que propicien el debido establecimiento de nuevos e innovadores mapas mentales colectivos en pro del proceso de investigación en los estudios de postgrado; la concomitancia de intenciones, supuestos, creencias, valores, competencias, habilidades y normas de los actores se conjugan así para el logro de fortalezas institucionales fundamentales para un óptimo aprendizaje organizacional. En el gráfico 3 se resume la convergencia de los elementos direccionadores del proceso de investigación, identificados como fortalecimiento armónico, complejión individual, holografía anticipada, holografía organizacional y asimilación compartida, de acción básicamente acoplada que facilite el crecimiento académico y en consecuencia, genera un aprendizaje organizacional de doble recorrido.

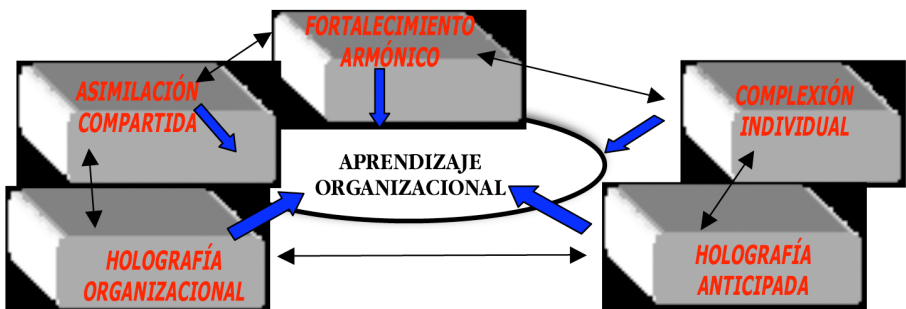


Gráfico 3. Convergencia de los ejes direccionadores coadyuvantes del aprendizaje organizacional

La idea emergente creada teóricamente muestra sus aspectos fundamentales en el gráfico 4, referidos básicamente a la conciliación de la teoría explícita con la teoría en uso, producto de la anexión de los direccionadores esenciales para la operatividad del proceso de investigación en los estudios de postgrado. Se favorecerá de esta manera el aprendizaje organizacional mediante la incorporación de elementos que permitan desarrollar cambios transformadores para formular replanteamientos esenciales. Además, la conciliación de las teorías de acción está encaminada a reinventar creencias y valores de los actores con el fin “de buscar el “desaprendizaje de creencias” con el propósito de replantear valores, cambiar conductas...” (García y Dollan, 1999, p. 72), para propiciar espacios académicos orientados a nuevos aprendizajes apoyados en reformulaciones que contribuyan a fortalecer el proceso de investigación en los estudios de postgrado centrados en el aprendizaje dirigido a la nueva comprensión de “pensar” y “hacer”.

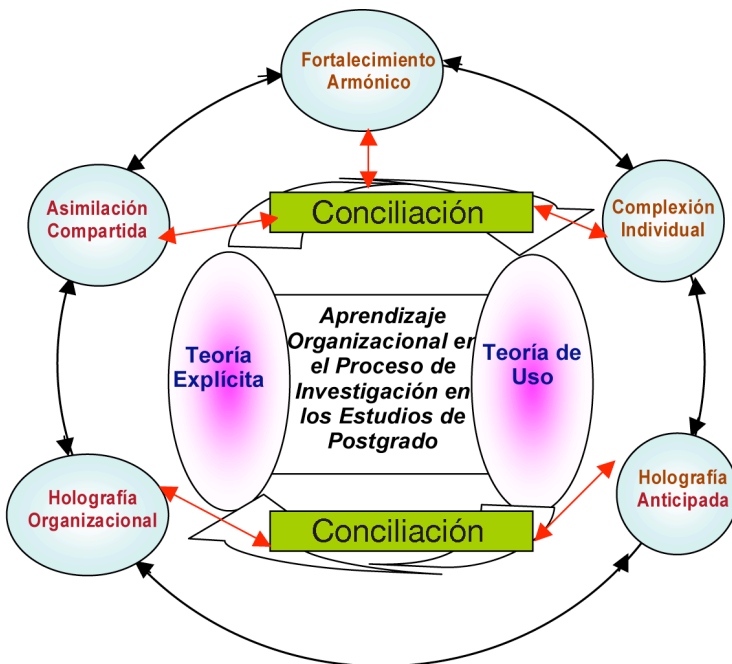


Gráfico 4. Conciliación de las teorías de la acción en el proceso de investigación en los estudios de postgrado para el aprendizaje organizacional

Es por ello que este modelo está dirigido al establecimiento de acciones estratégicas tales como: jornadas, núcleos y redes de investigación con el propósito de coordinar actividades que contribuyan a fortalecer, entre otras, las líneas de investigación existentes y de ser necesario, la conformación de otras. De la misma manera, consolidar las alianzas institucionales con otras universidades y organismos dirigidos a la investigación que permitan influir positivamente en sus acciones.

TEORÍA EMERGENTE EXPLICATIVA DE LA NUEVA REALIDAD

En el gráfico 4 se indican los elementos que permiten la conciliación de la teoría explícita con la teoría en uso del proceso de investigación en los estudios de postgrado para el aprendizaje organizacional de doble recorrido, en función de los cinco (5) ejes direccionadores: “Fortalecimiento Armónico”, “Complejión Individual”, “Holografía Anticipada”, “Holografía Organizacional” y “Asimilación Compartida”.

En este sentido, se avizora fundamentalmente la incorporación de elementos y prácticas de los actores, dirigidos a la ejecución de acciones estratégicas apuntadas a lograr cambios transformadores que les permitan reinventar, reinnovar y efectuar replanteamientos esenciales para la aplicación de prácticas, principios y esencias de cada uno de los cinco enfoques direccionadores del aprendizaje organizacional de doble recorrido.

Estas actividades deben estar dirigidas a fomentar en los miembros de la institución el desarrollo de una imagen de futuro viable, coherente, proactivo, comprometedor y compartido que ofrezca una vía cónsona con la nueva realidad y sus implicaciones para la organización, con el objeto fundamental de habilitar espacios para efectuar procesos de interacción, reflexión e introspección que faciliten el aprendizaje individual, del equipo y por consiguiente, de la organización.

En el mismo sentido, esta nueva realidad asoma una praxis del proceso de investigación orientada hacia la obtención y asimilación de conceptos, principios, objetivos, valores, normas y supuestos establecidos por la organización a fin de focalizarlos y replantearlos hacia estructuras internas

de las acciones de los actores con la intención de modificar su actuación para producir efectivas transformaciones en su teoría en uso que coadyuven al aprendizaje organizacional de manera que se origine una complementariedad en las acciones que ejecutan.

Bajo esta perspectiva, los actores, al dirigir las acciones con respecto al proceso de investigación en los estudios de postgrado en las universidades, deben ser agentes proactivos de cambios que conduzcan a conciliar las teorías de acción que los rigen y, por ende, determinar, fortalecer, estimular y valorar el aprendizaje organizacional.

En este sentido, la nueva realidad del proceso de investigación en los estudios de postgrado se presenta en el gráfico 5, en el cual se plantea la realización de acciones estratégicas para la conciliación de las teorías de acción apoyadas en la ejecución de actividades orientadas por la aplicación del “Fortalecimiento Armónico”, “Complejión Individual”, “Holografía Anticipada”, “Holografía Organizacional” y “Asimilación Compartida” elementos direccionadores del aprendizaje organizacional.



Gráfico 5. Nueva realidad del proceso de investigación en los estudios de postgrado para el aprendizaje organizacional

OPERATIVIDAD DEL MODELO

La operatividad del modelo se explicita en atención a tres holografías aplicativas que, direccionadas por los objetivos específicos formulados, conjugan estrategias, contenidos y recursos para denotar la funcionalidad de esta nueva realidad, en correspondencia con los elementos fundamentales representados por:

- **Estrategias:** referidas al conjunto de técnicas y procedimientos a desarrollar.
- **Contenidos:** conformados por el mapa de conocimientos implícitos en la estructura temática.
- **Recursos:** representados por los requerimientos humanos, técnicos, materiales e institucionales.

En este sentido, a continuación se presentan, a manera de ilustración, tres muestras holográficas que, de forma concatenada, ofrecen elementos claves para la explicitación de la operatividad del modelo de aprendizaje organizacional para el fortalecimiento del proceso de investigación en los estudios de postgrado:

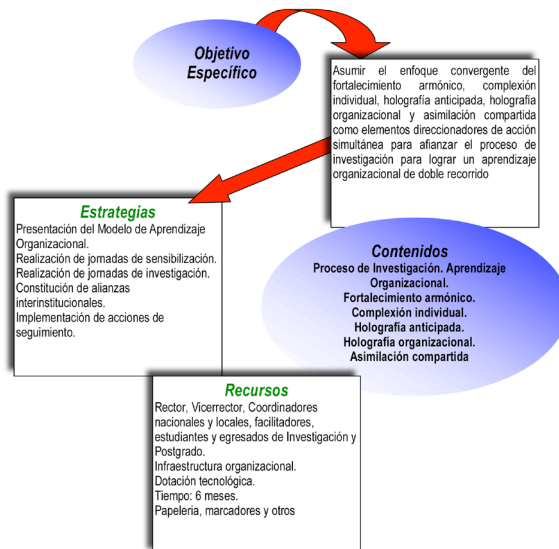


Gráfico 6. Representación holográfica aplicativa del enfoque convergente de los elementos direccionadores para afianzar el proceso de investigación que propicie un aprendizaje organizacional

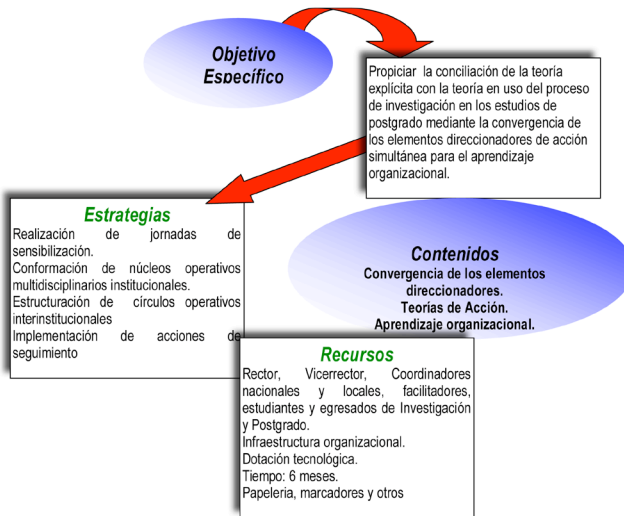


Gráfico 7. Representación Holográfica aplicativa de la conciliación de las teorías de acción para el fortalecimiento del proceso de investigación en los estudios de postgrado

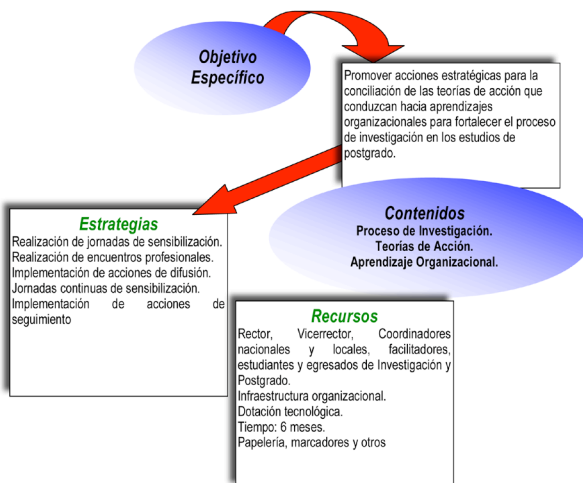


Gráfico 8. Representación holográfica aplicativa de las acciones estratégicas para la conciliación de las teorías de acción para el fortalecimiento del aprendizaje organizacional

REFLEXIONES FINALES

Ante las transformaciones económicas, científicas, tecnológicas, culturales y políticas que se han presentado en el país es perentorio que surjan innovaciones en los paradigmas que rigen la labor de las organizaciones, empresas, comunidades, sociedades y por ende, de las universidades. Éstas a su vez, deben responder a esos cambios con los conocimientos obtenidos de las diferentes investigaciones que les corresponde efectuar con el propósito de propiciar alternativas de respuestas acordes con las necesidades que emerjan.

El proceso de investigación es considerado por los actores inmersos en el estudio como fundamental y por lo tanto, se requiere que los investigadores de la universidad efectúen el seguimiento a los estudiantes al desarrollar sus investigaciones como parte de su quehacer científico dentro del ámbito universitario.

En consecuencia los actores que direccionan las acciones a cumplir en las actividades de investigación en la UPEL-IMPDM deben garantizar que sus egresados posean la destreza suficiente para procesar y reflexionar información, aplicar métodos y técnicas de investigación, organizar y presentar resultados que conduzcan a la generación de conocimiento.

La teoría en uso predominante en la UPEL-IMPDM radica en la concepción de que el proceso de investigación se centra en la elaboración y aprobación del trabajo de grado para la obtención de una certificación académica, así como también el convertirse en un índice de productividad, lo cual debe ser revisado a profundidad con el fin de establecer correctivos que subsanen esta situación y así lograr que esta organización dirija sus acciones hacia metas diferentes que lo guíen hacia la obtención de estrategias novedosas que le permitan fortalecer el proceso de investigación y modificar sus concepciones del mismo.

Es importante destacar que los actores involucrados en este estudio se ciñen al cumplimiento de la normativa vigente en la UPEL-IMPDM para los estudios de postgrado. Poseen también la firme convicción de que la enseñanza de la investigación debe desarrollarse conjuntamente con la práctica, lo que coadyuvará a que los actores puedan incorporar valores, normas y estrategias que lo optimicen. Esta realidad, en cierta manera, pudiera facilitar la necesidad

evidente que presenta la institución en referencia, dado que el aprendizaje organizacional que requiere para fortalecer el proceso de investigación se lograría a mediano plazo lo cual redundaría en beneficios institucionales y organizacionales.

REFERENCIAS

- Argyris, C. y Schön, S. (1978). *Organizational learning: a theory of action perspective*. Massachussets: Addison Wesley.
- Bifano, C. (2000). Los grados académicos del postgrado. La necesidad de fortalecer la especialización. *Cuadernos UCAB*, 3, 113-117.
- Donís R., M. A. (2000). Aportes para una historia de los postgrados en Venezuela. *Cuadernos UCAB*, 3, 23-31.
- French, W. y Bell, C. (1996). *Desarrollo organizacional. Aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- García, S. y Dollan, S. (1999). *La dirección por valores*. Madrid: McGraw-Hill.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deportes. (2001). *Políticas y estrategias para el desarrollo de la Educación Superior en Venezuela 2000-2006*. Caracas: Autor.
- Peña T., G. (2000). El papel de la investigación en los estudios de postgrado: una posición radical. *Cuadernos UCAB*, 3, 77-85.
- Romero, N. (2001). *Informe sobre la función de investigación en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador-Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio*. (Disponible: Subdirección de Investigación y Postgrado, del IMPM-UPEL, Caracas).
- Scharifker, B. (1999, Julio). *Calidad y pertinencia de la investigación universitaria*. Ponencia presentada en el VI Seminario sobre Investigación en la Universidad Venezolana. Universidad Bicentenario de Aragua, Maracay.
- Senge, P. (1992). *La quinta disciplina. El arte y la práctica. De la organización abierta al aprendizaje*. Madrid: Granica.
- Senge, P. (2002). *Las fuentes de la quinta disciplina. Escuelas que aprenden*. Bogotá: Norma.
- Serrano, R. (1997). La gestión de la investigación en la universidad. En: *Elementos para Construir la Educación Superior del Futuro*, 9. Caracas: IESALC/UNESCO.