



REVISTA



*educare*

*Órgano Divulgativo de la Subdirección de Investigación y Postgrado  
del Instituto Pedagógico de Barquisimeto "Luis Beltrán Prieto  
Figueroa"*

BARQUISIMETO – EDO. LARA – VENEZUELA

NUEVA ETAPA

FORMATO ELECTRÓNICO

DEPOSITO LEGAL: ppi201002LA3674

ISSN: 2244-7296

Volumen 17 Nº 3  
Septiembre-Diciembre 2013

LA INVESTIGACIÓN FACTOR FUNDAMENTAL DE LA UNIVERSIDAD  
COMO ORGANIZACIÓN INTELIGENTE  
*RESEARCH FUNDAMENTAL FACTOR OF THE UNIVERSITY AS  
INTELLIGENT ORGANIZATION*

**José Heliodoro Quintero Rojas**  
**Universidad Nacional Experimental del Táchira**  
**Venezuela**

## LA INVESTIGACIÓN FACTOR FUNDAMENTAL DE LA UNIVERSIDAD COMO ORGANIZACIÓN INTELIGENTE<sup>1</sup>

### RESEARCH FUNDAMENTAL FACTOR OF THE UNIVERSITY AS INTELLIGENT ORGANIZATION

#### INVESTIGACION

José Heliodoro Quintero Rojas\*

UNET

Venezuela

Recibido: 13-08-13

Aceptado: 11-12-13

#### RESUMEN

El artículo reporta los resultados de una investigación cualitativa que tuvo el propósito de evidenciar el papel preponderante que tiene la investigación en la consecución de una organización inteligente. La investigación se desarrolló con base en el método etnográfico. Se utilizó para la recolección de los datos las técnicas de observación participante, encuestas con cuestionario abierto y la entrevista semiestructurada. Para la sistematización de la información se utilizó el Atlas/TI de datos cualitativos obtenidos a través de la entrevista en profundidad, como parte de los programas del tipo CAQDAS (software para el análisis de datos cualitativos asistidos por computador). Entre las dimensiones develadas resalta la cultura investigativa, la ética, investigación y gestión, libertad de iniciativa, promover la creatividad, el aprendizaje en equipo, profesionalización del oficio, el poco estímulo a la generación de ideas y del trabajo, así como la falta de lineamientos y políticas claras en materia investigativa. Se concluye que en la UNET existen buenos e importantes proyectos investigativos que han permitido el apoyo de organismos nacionales e internacionales, pero se requiere que toda la familia universitaria se haga investigadora y lograr un aprendizaje compartido. Así la universidad servirá de una mejor manera a la región, al país y a la sociedad mundial.

**Descriptor:** Investigación, Organización Inteligente

#### ABSTRACT

The article reports the results of a qualitative study aimed to demonstrate the leading role of research in achieving a learning organization. The research was based on the ethnographic method. Techniques of participant observation, open questionnaire surveys and semi-structured interview were used to collect the data. To systematize the information on, qualitative data Atlas / TI was used, obtained through in-depth interviews, as part of CAQDAS programs (software for qualitative data analysis computer assisted). Among the dimensions unveiled highlights the research culture, ethics, research and management, freedom of initiative, promote creativity, team learning, professionalization of the trade, the little stimulus to generate ideas and work, and the lack of clear guidelines and policies on research matters. We conclude that there are good and important research projects that have the support of national and international agencies in the UNET, but require that the entire university family research is done and achieve shared learning. So the university will provide a better way to the region, country and world society.

**Keywords:** Research, intelligent organization.

---

<sup>1</sup> Trabajo de Investigación exigido dentro de los requisitos en el Postdoctorado en Educación Latinoamericana realizado en el Instituto Pedagógico Rural "Gervasio Rubio" de la Universidad Pedagógica Libertador UPEL

\* Ingeniero Electricista, Magister en Gerencia de Empresas Mención Industria, Msc. en Ingeniería Electrónica, Doctorado en Ciencias de la Educación, Postdoctorado en Gerencia. Postdoctorado en Educación. Profesor Titular e Investigador. Profesor de Pregrado y Postgrado en Maestrías y Doctorado UNET y UBA [joseheliodoroquinteror@gmail.com](mailto:joseheliodoroquinteror@gmail.com)

## INTRODUCCIÓN

Una organización que aprende es aquella donde se facilita y realiza el intercambio de conocimientos a todos los niveles, tanto jerárquicos como funcionales de la misma, se comparte los conocimientos entre los miembros de ella, los grupos y con otras organizaciones, lo que permite cambiar constantemente en una espiral ascendente. La capacidad de aprendizaje organizacional que tenga determinará no sólo su competitividad en el mercado, sino su permanencia en éste.

Según la Real Academia Española (RAE), investigar es un vocablo que tiene su origen en el latín *investigare*: *in* (en) y *vestigare* (hallar, indagar, seguir vestigios), así mismo, se considera el acto de llevar a cabo estrategias para descubrir algo, a través de un conjunto de actividades de índole intelectual y experimental de carácter sistemático, con el fin de incrementar los conocimientos sobre algo de manera específica. Por su parte la enciclopedia libre editada colaborativamente Wikipedia lo considera como una actividad humana orientada a la obtención de nuevos conocimientos y su aplicación para la solución a problemas o interrogantes de carácter científico, la investigación científica permite resolver problemas.

La investigación es una actividad humana en procura de nuevos conocimientos, a la par de solucionar importantes problemas. La investigación científica es la resultante de la utilización del método científico, por su parte la tecnológica es la aplicación de este conocimiento en el logro de su desarrollo.

El proceso investigativo universitario contribuye sin lugar a duda al desarrollo de un país, en los mismos las universidades tienen un alto proceso investigativo han logrado catapultarse como desarrollados y lamentablemente pareciese que se ha aumentado la brecha entre estos países desarrollados con relación a los que están en vías de desarrollo, a través de esa encomiable labor.

Este artículo tiene como propósito evidenciar el papel preponderante que tiene la investigación en la consecución de una organización inteligente dentro de los requisitos exigidos en el Postdoctorado en Educación Latinoamericana realizado en el Instituto Pedagógico Rural "Gervasio Rubio" de la Universidad Pedagógica Libertador. El objetivo general de la investigación fue: Producir una aproximación teórica del liderazgo

transformacional en gerentes educativos como factor fundamental de las organizaciones inteligentes en las instituciones universitarias del estado Táchira. Caso UNET.

## ARGUMENTACIÓN TEÓRICA

### Organizaciones Inteligentes

La organización inteligente es aquella que sus miembros laboran estrechamente de manera coordinada para lograr los objetivos que se han trazado, sus miembros aprenden continuamente y en conjunto, las estructuras flexibles de las mismas, el proceso organizacional y su formación les permite adaptarse a los cambios exigidos con la frecuencia requerida por su entorno. Considera Senge (2010) que tres elementos han cambiado nuestro mundo, es decir: la sociedad del conocimiento, la colaboración masiva y el ritmo acelerado de los cambios.

Por su parte en relación a esta materia Pinchot y Pinchot (2012), establecen unas características a una organización inteligente, las cuales son:

- (a) La verdad ante todo, los colaboradores deben tener acceso a todos los resultados, como los de productividad, calidad, financieros y así mismo a las estrategias organizacionales;
- (b) Libertad de iniciativa, se deben estimular las ideas y propuestas de los colaboradores, al fin y al cabo estos son los dueños de innovaciones y creaciones.
- (c) Equipos liberados, se debe promover el trabajo en equipo que puedan tomar riesgos, hacer cosas nuevas y ser sinceros con sus superiores, en lugar de temerles;
- (d) Igualdad y diversidad, se debe contar con una fuerza laboral diversa, donde todos tengan igualdad de derechos;
- (e) Redes voluntarias de aprendizaje es fundamental estimular el aprendizaje continuo entre sus empleados;
- (f) Auto-dirección democrática, se debe contar con empleados y equipos capaces de auto-dirigirse, basados en principios democráticos.
- (g) Gobierno corporativo limitado, donde la alta gerencia se transforme, dejando de ser tipo monárquica, para concentrarse en establecer las reglas y garantizar que se cumplan;
- (h) Libertad de comunidad, así la democracia corporativa es más fuerte y más sensible que la democracia representativa (que cambia votando cada cierto número de años).

Desde esta perspectiva, las organizaciones inteligentes necesitan que sus equipos desarrollen ciertas actividades, las cuales se orientan respecto a las disciplinas planteadas por Senge (ob.cit.). A saber:

- a) **Dominio Personal:** La cual consiste en aprender a reconocer nuestras capacidades y las de las personas que nos rodean. Solo si conocemos quiénes somos en realidad, que queremos y que es lo que somos capaces de hacer, tendremos la capacidad para identificarnos con la visión de la organización, de proponer soluciones creativas, y de aceptar el compromiso de crecer junto con la organización. Las personas con alto dominio personal alcanzan las metas que se proponen.
- b) **Modelos Mentales:** Los paradigmas o modelos inconscientes, pueden restringir la visión que se tiene del mundo y la forma en que se actúa. Para descubrirlos se debe explorar el subconsciente y descubrir esos conceptos que gobiernan, marcan y condicionan el comportamiento humano. Conocer y manejar los modelos mentales o paradigmas permiten promover formas de comunicación clara y efectiva dentro de la organización, que sean un apoyo para el crecimiento y no un obstáculo.
- c) **Construcción de una visión compartida:** Lograr una visión que se convierta en una fuente de inspiración y productividad para la organización, de tal manera que los miembros de la misma aprendan a descubrir la capacidad de crear una visión personal que de sentido a su vida y a su trabajo, que apoye la visión propuesta por el líder. Por tanto, las visiones personales alimentan la gran visión de la organización.
- d) **Aprendizaje en equipo:** Desarrollar aptitudes de trabajo en equipo, comprender al equipo como una figura más amplia, superadora del individualismo. Crear y fortalecer equipos de trabajo, cuyo diálogo sea el eje central, pensar juntos para tener mejores ideas. En el interior de los grupos se dan infinidad de relaciones inconscientes que van determinando la calidad del diálogo, tales como: mecanismos de auto-defensa, sentimientos de inferioridad o superioridad, deseos de complacer al superior, entre otros.
- e) **El pensamiento sistémico:** La quinta disciplina auspicia pensar en términos de sistemas, ya que la realidad funciona en base a sistemas globales. Para ello, es necesario comprender como funciona el mundo. La esencia de la quinta disciplina

consiste en un cambio de perspectiva de las situaciones que se vive para identificar las interrelaciones en lugar de asociarlas a cadenas lineales de causa – efecto.

Desde una escuela a una universidad han de ser organizaciones inteligentes, para ello hay que vencer los prejuicios y el gerente debe llevar a la práctica el ejercicio institucional de la inteligencia, cuya tarea es ardua. Al respecto Llano (2009) considera seis propuestas que presenta Ítalo Calvino para este tipo de instituciones en la sociedad del conocimiento:

- (1) Primera Propuesta. Lo importante no es enseñar, lo verdaderamente importante es aprender. Lo cual equivale a decir que la gerencia está ordenada al trabajo, y no al revés. Aristóteles decía: enseñar no es una función vital, porque no tiene el fin en sí misma; la función vital es aprender. Gerenciar hoy equivale a hacer operativo un saber reconocido en el ámbito de la empresa, el ejercicio del mismo consiste en enseñar a que otros aprendan debidamente.
- (2) Segunda Propuesta. Una Organización Inteligente es una comunidad de investigación y aprendizaje. Por compleja de una empresa, si pretende ser competitiva, tiene que reproducir el aprendizaje compartido. Cada uno debe estar dialogando con sus colaboradores para hacer las cosas con mayor calidad, de manera eficaz, fecunda y compartida.
- (3) Tercera Propuesta. Las Organizaciones Inteligentes entienden la profesionalidad como dominio de un oficio. Una organización inteligente tiene mucho de una “Escuela de Artes y Oficios”. Estas organizaciones, permite y fomenta la creatividad.
- (4) Cuarta Propuesta. Una Organización Inteligente posee una ineludible dimensión ética. Esta, es una sola, no se puede fraccionar. El amor a la verdad, constituye la virtud corporativa imprescindible para una empresa que quiere moverse en la nueva galaxia de la sociedad del saber.
- (5) Quinta Propuesta. Una Organización Inteligente ha de fomentar una profunda cultura corporativa. El objetivo de una comunidad que pretende avanzar en el saber, no en el logro de conocimientos aislados, sino el fomento de actitudes estables de tipo sapiencial. El propósito de la educación en la organización no es la transmisión de unos contenidos, sino el cultivo de unos hábitos intelectuales prácticos.
- (6) Sexta Propuesta. En las Organizaciones Inteligentes investigación y gestión se identifican. En la sociedad del conocimiento la investigación ya no es un lujo

institucional ni algo, que se puede encomendar sólo a organismos o departamentos especializados en Investigación y Desarrollo.

El Sistema de Aprendizaje Organizacional debe constituirse a través de elementos integrados, así lo manifiesta Quintero (2011), el cual tiene a su cargo el desempeño de producción y aplicación de conocimientos, el mismo debe estar constituido por los siguientes subsistemas: (a) Sensores, son diferentes miembros o equipos que permiten recibir la información de clientes, proveedores, competidores, generadores de tecnología, entidades gubernamentales, entre otras. (b) Pronosticadores, con la misión de proyectar diferentes escenarios en distintas áreas, como demanda del mercado, comportamiento de competidores, riesgo político, entre otros. (c) Creadores, son miembros de la institución, cuya labor es evaluar la información suministrada por los sensores y los pronosticadores para así desarrollar propuestas de mejoramiento e innovación. (d) Innovadores, llevan a la práctica lo que diseñaron los creadores. (e) Empleados corrientes, es el personal general de la institución. (f) Redes de interactividad, es una red de comunicación interna que permite que la información y las nuevas ideas circulen libremente por la organización. (g) Líderes de aprendizaje, son personas que deben promover el aprendizaje en la institución a través de su comportamiento, la transmisión de significados, enfoque visionario y estímulos para el comportamiento de los colaboradores.

En relación a las teorías del aprendizaje, existen tres enfoques que propician dicho aprendizaje, uno de ellos es el conductista cuyas influencias externas y las recompensas, propician el mismo. Hacen hincapié en el vínculo que existe entre un estímulo dado y la respuesta, cada estudiante requiere de un refuerzo específico y tiene unas bases determinadas.

Otro enfoque es el cognoscitivo, el mismo se centra en el proceso mental interno que implica el aprendizaje, el aprendizaje ocurre cuando diversas pistas del entorno construyen un mapa mental, es decir el procesamiento interno de la información, es decir como es recibida, organizada, almacenada y localizada. Las explicaciones instruccionales, las demostraciones, los ejemplos demostrativos y la selección de contraejemplos correspondientes, se consideran instrumentos para guiar el aprendizaje.

Hay un enfoque que viene a ser más utilizado y más vinculado con el aprendizaje organizacional, el mismo es el constructivista, el conocimiento se crea de acuerdo al significado que surge a partir de sus propias experiencias. El ser humano crea significados,

no los adquiere. Por tanto, de cualquier experiencia puede tener varios significados posibles, no podemos pretender lograr un significado determinado o correcto.

Una de las funciones fundamentales de la universidad es la formación integral del ser humano, a través de promover la creatividad, la verdad, el desarrollo de la humanidad, solución de problemas, afianzar los valores fundamentales del hombre, desarrollo de la inteligencia, generar nuevos conocimientos, entre muchos otros aspectos. La generación de nuevos conocimientos se realiza a través de la investigación científica, tecnológica, humanística y social. La investigación debe ser la base del proceso académico universitario, sobre todo en países emergentes.

### **DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA**

La descripción metodológica permite exponer la manera como se ha realizado la investigación enmarcado en un procedimiento científico riguroso, en este caso, de las ciencias factuales. El mismo indica el camino, los pasos, técnicas, procedimientos y recomendaciones, que en forma lógica se han seguido en la investigación. De este modo la presente investigación siguió la metodología cualitativa, para Martínez (2007) esta orientación cualitativa "...valora en gran medida las vivencias que el ser humano ha tenido como producto de la forma como percibe y vive esa realidad, tomando también en cuenta sus ideas, sentimientos y motivaciones" (p.8). Este autor considera que no se estudian cualidades separadas o separables; se trata del estudio de un integrado y que determina que algo sea tal como lo es.

#### **Naturaleza de la Investigación**

Esta investigación siguió el enfoque epistemológico cualitativo, porque se estudiaron aspectos relacionados con definiciones, significados y aplicaciones de las organizaciones inteligentes. Se caracterizó por seguir la aproximación o método etnográfico basado en un estudio descriptivo y de campo para obtener la realidad y luego generar elementos teóricos le apoyen y le soporten.

A este respecto Hernández y otros (2006) afirman que la investigación cualitativa: "No es lineal, sino interactiva o recurrente, las supuestas etapas en realidad son acciones para adentrarnos más en el problema de investigación, y la tarea de recolectar y analizar datos es permanente" (p.523). Este enfoque estima la importancia de la realidad, tal y como es vivida



por el hombre, sus ideas, sentimientos y motivaciones; pretende identificar, analizar, interpretar y comprender la realidad en todas sus dimensiones

La etnografía estudia diferentes culturas, grupos específicos de personas como los que se encuentran en las organizaciones, sub culturas o poblaciones étnicas. Entre las organizaciones está las universidades, en ellas se pueden estudiar diferentes aspectos como un claustro de profesores, una unidad curricular, un programa de pregrado o postgrado o una clase. Según Woods (1987) citado por Gómez y otros (2005), consideran que la etnografía propone descubrir las creencias, valores, reglas de conducta, aspiraciones de sus vidas, roles que cumplen los integrantes del grupo, motivaciones, los aspectos que caracterizan el día a día.

El enfoque cualitativo y la tradición etnográfica constituyen una decisiva ayuda para un mayor entendimiento crítico de las situaciones y fenómenos educativos y, por consiguiente, para una más adecuada y consciente intervención, así lo consideran Goetz y Lecompte (1988).

### **Diseño de la investigación**

La razón de diseñar el proceso de la investigación es dar una visión de conjunto, con sus diferentes etapas. De esta manera el trabajo etnográfico, al igual que cualquier trabajo de investigación requiere de una elaboración teórica que permita analizar un conjunto de conceptos que contribuya a darle comprensión a la realidad, de manera referencial, no es concluyente, ni determinante del proceso investigativo.

La presente investigación se desarrolló en una universidad, cuyas relaciones están reguladas por derechos, costumbres, tradiciones, relaciones recíprocas, clima y cultura organizacional, es decir su estilo de labor académica administrativa. En este caso se desea precisar la perspectiva de una organización inteligente. A partir de estas percepciones epistemológicas se aplicó este método, obtener una imagen real y ajustada al grupo estudiado con el fin de conocer sus significados, vivencias y experiencias.

Las acciones fundamentales realizadas en la investigación contemplaron las técnicas de la recolección de la información a través de la observación participante, la encuesta y la entrevista en profundidad, utilizaron respectivamente los instrumentos de las notas de campo, el cuestionario abierto y la guion de la entrevista. En los dos primeros se indagó sobre las subcategorías e indicadores preestablecidos, de ahí surgieron, indicadores, subcategoría y

categoría emergente; en la entrevista en profundidad se recalcó sobre todos los indicadores, sobre todo los indicadores, en especial sobre los que han emergido, se gravó la entrevista y luego se transcribió para utilizar el ATLAS TI.

En esta investigación se orientó hacia un tipo de investigación de campo, de nivel descriptivo con base en la cual se detectaron situaciones problemáticas y posteriormente se desarrolló el aporte teórico sobre la influencia de la investigación en las universidades para hacerlas organizaciones inteligentes, en este caso la UNET. La investigación de campo se caracteriza porque estudia los problemas que surgen de la realidad y la información requerida debe obtenerse directamente de ella. En relación a la investigación de campo, la Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL (2010) indica:

...Se entiende por investigación de campo el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos. Entender su naturaleza y factores contribuyentes....Los datos de interés son recogidos en forma directa, en este sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios (p.18).

El nivel descriptivo, permite que el lector obtenga una imagen exacta de la realidad que estamos transmitiendo en palabras así que representa lo que el lector cree poder describir mediante una idea, a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas; es decir se describe el objeto de estudio en todos sus aspectos.

Se acometieron un conjunto de acciones en el desarrollo de la investigación, entre las cuales están: Mantener la mejor relación con los gerentes educativos y sus colaboradores, esto facilitó la colaboración, comprensión y poder observar con detenimiento planes, programas y preguntar sobre diferentes tópicos.

Asimismo, se consideró las conductas de los gerentes, como sus gestos, puntualidad, mímicas, molestia, esto permitió tener mejores notas de campo. Se realizó la observación y encuesta a todos los gerentes educativos y la entrevista al Rector, al Vicerrector Académico y al Decano de Investigación, es decir a los de alta decisión sobre el proceso investigativo. Se intentó registrar la realidad observada.

### **Contexto de la Investigación**

Es importante situar en la que se ha realizado la investigación, es decir fijar el contexto en que se efectuó dicha investigación. Al respecto, Bishop (2000) considera que uno de los

principios que debe orientar toda investigación científica es situar el trabajo en el contexto específico en que se realiza.

La investigación debería reconocer y documentar los contextos culturales, sociales e institucionales en los que se desarrolla, dado que la educación siempre está situada en un contexto único, por lo que se debería actuar cautelosamente ante las generalizaciones, especialmente en lo que se refiere a la implementación de modelos educativos de investigaciones desarrolladas en contextos distintos. (p.204).

Esta investigación se realizó durante los años 2012 y 2013 en la Universidad Nacional Experimental del Táchira UNET, ubicada en su campus ubicado en San Cristóbal, Paramillo, municipio San Juan Bautista. La UNET fue creada por Decreto de la Presidencia de la República N° 1630, de fecha **27 de febrero de 1974**, inició sus labores el 23 de junio de 1975; actualmente tiene las carreras de Ingeniería Agronómica, Ingeniería Industrial, Ingeniería de Producción Animal, Ingeniería Mecánica, Arquitectura, Ingeniería Electrónica, Ingeniería en Informática, Ingeniería Ambiental, Licenciatura en Música y en Convenio con varias universidades existen seis carreras técnicas cortas. En Postgrado se dictan programas de especialización técnica, especialización, maestría y doctorado.

El Decanato de Extensión tiene tres coordinaciones: la unidad de producción, coordinación de formación permanente y coordinación sociocultural. La Coordinación de Formación Permanente brinda diversos programas, la unidad de Producción atiende las fincas, la de Extensión Sociocultural adscribe las organizaciones culturales y de acción social. Por su parte el decanato de Investigación presenta seis coordinaciones: la de Divulgación y Publicaciones, la de Promoción y Mercadeo, la de Investigación Agropecuaria, la de Investigación en Ciencias Exactas y Naturales, la de Investigación Industrial y la Investigación Socio Cultural. La de Investigación Agropecuaria tiene bajo su cargo Laboratorios, Estaciones Experimentales, Programas y haciendas.

La Coordinación de Investigación en Ciencias Exactas y Naturales apoya actividades investigativas, como planes, programas y proyectos dirigidos a las ciencias básicas, tiene adscritos Laboratorios, el Centro de Estudios de Vectores de Enfermedades y el Programa del Jardín Botánico. La Coordinación de Divulgación y Publicaciones satisface la demanda de publicaciones interna de los investigadores de la UNET, depende de esta unidad el Fondo Editorial del cual es el órgano editorial oficial de la UNET y la Revista Científica.

La Coordinación Industrial presta asistencia técnica especializada al personal académico de la UNET, tiene adscritos laboratorios, programas y grupos de investigación. La Coordinación de Promoción y Mercadeo es la encargada de captar fuentes de patrocinio públicas y privadas para el fortalecimiento de las investigaciones en la UNET. La Coordinación Socio Económico Cultural fortalece y promociona las unidades de investigación a través del desarrollo de proyectos insertados en las líneas de investigación afines a las áreas que conforman esta coordinación.

El Decanato de Desarrollo Estudiantil apoya el bienestar integral de los estudiantes, tiene tres coordinaciones: la de Bienestar Estudiantil, la de Deportes y la de Orientación. Así como el Control de Estudios, el Registro de Egresados y el Cuadro de Honor. La universidad tiene dos vicerrectorados, el académico y el administrativo; del vicerrectorado académico depende los decanatos anteriormente indicados; del vicerrectorado depende la Direcciones de Servicios Generales, de Finanzas y de Recursos Humanos. Igualmente la universidad cuenta con una Secretaría.

### **Muestra Intencional**

En la investigación cualitativa se procura buenos informantes, es decir, personas informadas, lúcidas, reflexivas y dispuestas a hablar ampliamente con el investigador, conocedores del tema, los denominados como "Informantes Claves". Por tanto se trabaja sobre muestras seleccionadas intencionalmente. En la presente investigación se fijó como muestra intencional los cuatro altos gerentes (rector, (2) vicerrectores y secretario), cinco gerentes medios (decanos) y quince gerentes operativos o supervisores (directores, jefes de departamento y coordinadores).

Como se puede apreciar en el cuadro N° 1(anterior), la muestra intencional estuvo constituida por 25 sujetos de estudio, a los cuales se les denominó actores.

### **Descripción de las Técnicas e Instrumentos para la recolección de la Información.**

La recolección de la información procura en los métodos cualitativos de carácter subjetivo, Hernández y otros (2006) manifiestan que: "lo que se busca en un estudio cualitativo es obtener datos de personas, seres vivos, comunidades, contextos o situaciones en profundidad; en las propias "formas de expresión" de cada uno de ellos"... (p.583). El

investigador seleccionó las técnicas e instrumentos para realizar la investigación y es él quien recolecta la información. En este estudio, se aplicó la técnica de la Observación Participante con notas de campo, la Encuesta con Cuestionario Abierto y la Entrevista en Profundidad apoyado en el guión.

**Cuadro N<sup>o</sup> 1. Muestra intencional de los sujetos en estudio**

UNIDAD	DEPARTAMENTO COORDINACIÓN	MUESTRA	CÓDIGOS			
			Observación Participante	Cuestionario	Entrevista	
			Actores		Informantes Claves	
RECTORADO	Rector	1	OP1	E1	IC1	
	Jefe Planificación	1	OP11	E11	NO	
	Consultor Jurídico	1	OP12	E12	NO	
VICERRECTORADO ACADÉMICO	DECANATO DOCENCIA	Vic. Académico	1	OP2	E2	IC2
		Jefe Departamento	1	OP211	E211	NO
		Jefe Departamento	1	OP212	E212	NO
		Jefe Departamento	1	OP213	E213	NO
	Extensión	Decano de Extensión	1	OP22	E22	NO
		Coordinador	1	OP221	E221	NO
		Coordinador	1	OP222	E222	NO
	D. Desarrollo Estudiantil		1	OP23	E23	NO
	INVESTIGACIÓN	D. de Investigación	1	OP24	E24	IC3
		Coordinador	1	OP241	E241	NO
		Coordinador	1	OP242	E242	NO
		Coordinador	1	OP243	E243	NO
		Coordinador	1	OP244	E244	NO
	Postgrado	Coordinador	1	OP451	E251	NO
		Coordinador	1	OP252	E252	NO
VICERRECTORAD O ADMINISTRATIVO	Director de Finanzas	1	OP31	E31	NO	
	Directora Recursos Humanos	1	OP32	E32	NO	
SECRETARÍA	Secretario	1	OP4	E4	NO	
Total:		25	25	25	3	

Como se puede apreciar en el cuadro N<sup>o</sup> 1(anterior), la muestra intencional estuvo constituida por 25 sujetos de estudio, a los cuales se les denominó actores.

## **Descripción de las Técnicas e Instrumentos para la recolección de la Información.**

La recolección de la información procura en los métodos cualitativos de carácter subjetivo, Hernández y otros (2006) manifiestan que: "lo que se busca en un estudio cualitativo es obtener datos de personas, seres vivos, comunidades, contextos o situaciones en profundidad; en las propias "formas de expresión" de cada uno de ellos"... (p.583). El investigador seleccionó las técnicas e instrumentos para realizar la investigación y es él quien recolecta la información. En este estudio, se aplicó la técnica de la Observación Participante con notas de campo, la Encuesta con Cuestionario Abierto y la Entrevista en Profundidad apoyado en el guion.

La observación participante se utilizó las notas de campo que recoge los resultados de sus ejecutorias, el trato a sus colaboradores, sus expresiones, tono de voz, atención a sus labores, entre otras. La encuesta se aplicó dos cuestionarios abiertos, cada uno con 25 preguntas que corresponde a los indicadores preestablecidos. Para la entrevista se realizó un guión inicial y se ampliaron preguntas de acuerdo a las respuestas e inquietudes surgidas.

## **Técnicas para el análisis y sistematización de la información**

### ***Proceso de Categorización***

Categorizar es clasificar, conceptualizar o codificar mediante un término o expresión breve claros e inequívocos (categoría descriptiva), el contenido o idea central de cada unidad temática" (p.140), lo indica Martínez (2006). El proceso de categorización se relacionó con los objetivos de estudio, con los datos cualitativos logrados se procedió a la clasificación de la información recabada; este proceso de leer u observar las expresiones o grabaciones correspondientes, se realizó de manera detallada y repetida, por tanto, se revive la realidad concreta y, después, se reflexiona acerca de la situación vivida para comprender lo que pasa, en concordancia con cada unidad temática, de esta manera se conformaron los códigos, las subcategorías y las categorías, en ellas se recoge las características fundamentales de la información obtenida.

En la presente investigación se utilizó el Atlas/TI como herramienta para el análisis de datos cualitativos obtenidos a través de la entrevista en profundidad, como parte de los

programas del tipo CAQDAS (software para el análisis de datos cualitativos asistidos por computador). Para explicar el uso del mismo se acude a un trabajo de Chacón (2004).

Los datos cualitativos se pueden analizar desde una perspectiva de la aplicación de una herramienta informática de la siguiente, manera:

- (1) Preparación de Datos, es la digitalización y llevarlo al formato de documentos exigido por el programa, el cual es texto sin formato.
- (2) Reducción de datos: lo cual implica aplicar relaciones entre los datos en distintos niveles, a través de operaciones de codificación y categorización.
- (3) Organización y presentación de datos:
  - Conceptualización, es la comprensión consciente de un aspecto
  - Relaciones entre conceptos
  - Comprobación de hipótesis
  - Nuevos hallazgos
- (4) Interpretación y verificación:
  - Cómo presentar la información: textos versus, gráficos
  - La descripción de lo gráfico
  - Contrastación de hipótesis
  - Visualización, lectura y establecimiento de conclusiones
  - Triangulación de datos
  - El análisis de los resultados individuales
  - La determinación del aporte inicial
  - El sistema categorial emergente versus, el sistema categorial inicial.

### **Codificación**

La codificación es considerada una actividad fundamental en el proceso de reducción de datos, aunque no por ello la única o más importante, sus operaciones se basan en el uso de códigos los cuales se conciben comúnmente como una abreviación, símbolo o marca que aplicamos a unas frases, párrafos o en general a las unidades de análisis de los datos obtenidos como resultados de la aplicación de un instrumento. Por tanto puede entenderse como una operación que se hace inicialmente sobre los datos, en otras palabras una primera transformación de los mismos.

La técnica de codificación que suele usarse inicialmente es la Codificación abierta, definida por Strauss y Corbin (2002) citado por Chacón. (ob.cit) como el procedimiento

analítico por medio del cual se descubren los conceptos en términos de sus propiedades y dimensiones. Posteriormente se aplica de la Codificación axial: “acto de relacionar categorías con subcategorías, siguiendo la línea de sus propiedades y dimensiones y de mirar cómo se entrecruzan y vinculan” (p.7). Este último tipo de codificación está más asociado a los niveles de categorización y conceptualización.

**Cuadro N° 2. Categorías preestablecidas y emergentes**

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	DIMENSIONES
<b>ORGANIZACIÓN INTELIGENTE (PREESTABLECIDAS)</b>	<b>COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b>	Cultura Corporativa
		Ética
		Gestión Corporativa
		Investigación y Gestión
		Libertad de Iniciativa
		Promover la Creatividad
		Realimentación
	<b>RECURSO HUMANO</b>	Visión y Misión Compartida
		Aprendizaje en Equipo
		Enfoque Sistémico
<b>DESARROLLO ORGANIZACIONAL (EMERGE)</b>	<b>CREATIVIDAD, INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN (EMERGE)</b>	No se estimula la generación de ideas o hacia el trabajo
		No hay lineamientos claros y pocas líneas de investigación

Lo sombreado en color azul corresponde a lo que emergió durante el proceso investigativo.

### HALLAZGOS.

Realizada la interpretación de los datos a través de las diferentes técnicas de la recolección de los mismos, se pasó a la triangulación de dichos datos para cada técnica y luego se realizó la triangulación de las tres técnicas, posteriormente se estructuró de manera organizada u ordenada la información. Se pasó de inmediato al contraste de los resultados transformados en información con las teorías de diferentes autores e investigadores y las reflexiones del investigador, de ahí surgen nuevos aportes teóricos.



Veamos los aspectos vinculados directamente con el proceso investigativo, así tenemos el indicador o dimensión: **Estimulo al Desarrollo Investigativo** el cual promueve la investigación como uno de los ejes transversales académicos de los programas de pre y postgrado. Apoya los trabajos de ascenso, trabajos de grado de los diferentes trabajadores de la UNET.

En relación a las entrevistas en profundidad se pueden analizar las diferentes expresiones de los informantes claves, el primero expresa “que las labores de investigación pueden acometerse en conjunto con estrategias pedagógicas didácticas aprovechando las aulas virtuales en el acto pedagógico, esto al ingeniero se le facilita bastante”. (1:8). Reafirma este informante clave en sostener que es importante fomentar grupos de investigación, no tanto investigadores aislados, luego las unidades de investigación, centros, institutos; esta es la estructura de las unidades de investigación, desde luego esto es parte de la labor en equipo.

El segundo informante clave sostiene “que la universidad debe dictar una política en la cual se fomente la investigación, ya que el personal académico de cualquier institución universitaria tiene una gran responsabilidad de hacerlo, en la medida que se realice se está generando conocimientos y se está mejorando el aporte que la universidad tiene frente a la sociedad”. (2:9).

El tercer informante clave expone “que el PPI que existía era un Programa de Promoción de la Investigación y alguien se le ocurrió que era Programa de Promoción del Investigador, pensando en eso que la investigación era propio de personas que tenían condiciones excepcionales”. (3:17). “Cuando hoy la investigación lo que exige es equipo transdisciplinario e interdisciplinario, dado el cambio de época y que el mundo además es un mundo multivariable, no es univariable”. (3:18).

En las respuestas a los cuestionarios abiertos reflejan el interés investigativo en la UNET, así varios actores consideran que la investigación en la UNET está organizada y estructurada, es regentada por el Decanato de Investigación, la mayor limitante que tiene actualmente es la disponibilidad de recursos ante la crisis presupuestaria, solo está dirigido al personal académico. Varios actores exteriorizaron que la investigación en la UNET se realiza por iniciativa personal y en menor grado responde a equipos de investigadores. La mayoría de los actores consideran que existen pocas líneas de investigación que hay buenos proyectos; así mismo, expresan que la investigación es de elevada calidad, sin embargo tiene una escasa

difusión. Otros actores piensan que la investigación es básica, pero los logros alcanzados y los conocimientos generados hacen de la UNET una organización de punta, vista las innumerables publicaciones.

De estas expresiones entre otras se constata el interés por Estimular el Desarrollo Investigativo, es bueno recordar que la universidad logró a través de sus proyectos investigativos apoyo financiero de la Comunidad Europea, de las empresas Polar de la LOCTI, a través de la Ley de Ciencia y Tecnología la UNET presentó 120 proyectos, así mismo de la comunidad europea. Se aprecia las diferentes labores que realiza el Decanato de Investigación, el cual apoya grupos, líneas, programas de investigación en las fincas, laboratorios en las diferentes áreas del conocimiento. Iguales labores son estimuladas por el Decanato de Extensión que brinda al productor agrícola, pecuario e industrial el apoyo en la solución de problemas en sus pequeñas y medianas empresas a través de proyectos de investigación.

García (2012) enuncia que “la investigación es un proceso de métodos científicos para procesar información relevante y fidedigna, para producir, difundir y aplicar conocimientos sobre fenómenos y relaciones de la naturaleza, la sociedad y el pensamiento”. (p.2). Considera así mismo que la investigación universitaria tercermundista está enfocada bajo una concepción individualista de la universidad, derivada de una visión también individualista de la sociedad y no se interesa en productos de investigación, sino en procesos de investigación, la misma sigue un camino divorciado de la Docencia y la Extensión. Por su parte Casas (2005) indica que la Declaración Mundial de París en octubre de 1998 dice que las universidades deberían aumentar su capacidad para vivir en medio de la incertidumbre, para transformarse y provocar el cambio. Ese cambio es incorporar el instrumento y el proceso de la innovación enmarcado dentro de la pertinencia el cual corresponde a lo que la sociedad espera de las universidades.

Otra dimensión o indicador importante es la **Libertad de Iniciativa** que permite estimular las ideas y propuestas de los colaboradores en sus innovaciones y creaciones dentro de sus labores diarias, esto se observa cuando se afirma “que es importante fomentar grupos de investigación, no tanto investigadores aislados, luego las unidades de investigación, centros, institutos, desde luego esto es parte de la labor en equipo”. (1:9).

Al analizar las respuestas a las preguntas del cuestionario abierto, se puede apreciar en la respuesta a la pregunta N<sup>o</sup> 5 se manifiesta que un actor considera “que se ha planteado en la reforma curricular, el estímulo a la creatividad e innovación a través de algunas unidades curriculares del eje socio-humanístico, así como, en los cursos de mejoramiento académico y capacitación”. Otro actor aprecia “que existen políticas de incentivo a los Profesores a la creatividad a través de los PEII de la UNET y del Ministerio correspondiente”. En la respuesta a la pregunta seis consideran ocho actores “que en la investigación y en la extensión, se apoya las iniciativas y el emprendimiento, las mismas se estimulan a través de las líneas de investigación de las áreas sociales, humanísticas, culturales y tecnológicas”. Estas reflexiones constatan el apoyo a la Libertad de Iniciativa.

En materia de las Notas de Campo, varios actores piensan que se estimula la creatividad e innovación con el buen ambiente laboral e intercambio de información y el buen compartir de datos y ayuda o apoyo mutuo. El estar conectada la universidad a las diferentes redes de comunicación como la INTERNET, es punto de partida para auspiciar la creatividad e innovación. Así mismo, cada grupo de docencia e investigación se esfuerzan en innovar y crear. Se fomenta las iniciativas y emprendimiento a través de la innovación e investigación en las diferentes áreas sociales, humanísticas, culturales y tecnológicas. Estas narrativas muestran que se refuerza la Libertad de Iniciativa.

La iniciativa es una de las cualidades que tiene un trabajador y es muy procurada en el proceso de selección de los trabajadores, esta es una cualidad personal que permite resolver problemas, tomar decisiones, apoyar a los compañeros, son personas proactivas. La verdadera iniciativa se ve en su labor diaria, pero debe haber total libertad para que el trabajador se sienta en condiciones de expresar o realizar sus aportaciones innatas de acuerdo a su personalidad, pero puede ser potenciada. La norma ISO9001:2000, ha sido adoptada como modelo a seguir para obtener la certificación de calidad; toda empresa competitiva, que quiera permanecer y sobresalir en el exigente mercado actual, se logra en la mejora de las relaciones internas, en especial la promoción a la libertad de iniciativa.

Una concepción trascendente es la dimensión o indicador **Investigación y Gestión**, la cual engloba la indagación científica que debe desarrollar todas las unidades y por ende todos los miembros de una organización, esto representa la esencia de la nueva universidad. El primer informante clave indica “los importantes logros que en materia investigativa ha

obtenido la UNET, como se puede fomentar al conformar grupos, centros, institutos, entre otros que permitan incrementar los logros en la UNET”. (1:9).

Así mismo, indica “que se obtuvieron recursos adicionales canalizados por medio de los proyectos LOCTI, a través de los dineros que las empresas deben entregar, a partir de su ganancia bruta, una parte de ellos llegaron a través de un portal llamado ESICAI. La universidad fue beneficiaria con tres, grupo de Bioingeniería USB – UNET, Universidad Francesa; a su inicio se trabajó bien. LOCTI cambió todo eso fue centralizado y todo es estudiado y manejado por Caracas”. (1:2).

Igualmente plantea que “la universidad nos importa y trasciende a todos, como se indica nos debemos poner la camiseta y la gorra de la UNET y como equipo hacer el trabajo que redunde en beneficio de la universidad y por ende de todos”. (1:10).

El segundo informante clave resalta “la importancia de fomentar la investigación, e indica “que la universidad debe dictar una política en el cual se fomente la investigación, la investigación se está realizando, se realiza por iniciativa del investigador y no por verdaderamente una política institucional que defina cuales son las áreas prioritarias y hacia donde nosotros debemos dirigir nuestros esfuerzos”. (2:9).

El tercer informante clave destaca “los equipos que han sido adquiridos a través de la obtención de recursos de la Unión Europea, esto demuestra una gestión activa, visionaria en procura de mejorar las tareas investigativas. Indica que se ha obtenido con la Unión Europea alrededor de Un Millón Doscientos mil Euros, eso ha permitido tener hoy la Sala de Video Conferencias más grande del occidente Venezolano, es multicanal con cinco ambientes simultáneamente con una capacidad de 72 zonas y una mono canal móvil, pero también un equipo de video conferencia móvil que es mono canal, y además el equipamiento de algunos laboratorios de Ingeniería Ambiental”. (3:5).

Al analizar las respuestas a los cuestionarios se observan los siguientes planteamientos: Dos actores indican que existen normas y procedimientos en la UNET que rigen el proceso investigativo, regentado por el Decanato de Investigación. Un actor piensa que las investigaciones se desarrollan en la UNET de manera personal o individual, con poca actividad de equipo. Cinco actores aprecian que las investigaciones se presentan a través de proyectos, estos son evaluados por expertos en el área y una vez aprobados, se procuran los recursos necesarios, el investigador presenta informes de avance y el informe final. Dos

investigadores consideran que las investigaciones se propician a través de los estudios de cuarto y quinto nivel, existen líneas bien constituidas con éxitos importantes.

Varios actores aprecian que la gran limitante del proceso investigativo en la UNET se presenta con ocasión de los escasos recursos económicos por la restricción presupuestaria y financiera que tiene el sector universitario en el país. Producto de las investigaciones, surge la elaboración de artículos y de ponencias en diferentes eventos nacionales e internacionales. Los investigadores tienen promociones a su actividad a través de PEII de la UNET y del Ministerio correspondiente.

En relación a la observación participante, los actores OP24, OP25 y OP31 consideran que no se entiende por algunos la importancia de la supervisión, el control y el seguimiento de sus actividades en docencia, en la investigación y en la extensión. Otros actores aprecian que existe investigación de una elevada calidad llevada a cabo por profesionales que aman este tipo de actividades, sin embargo existe escasa difusión y aplicación de los resultados en la comunidad. La investigación de la UNET es un proceso científico de producción de conocimientos que se enmarca en un espacio de aprendizaje-enseñanza superior.

El uso del conocimiento y la información a través de su producción, distribución y uso permite que la economía de la sociedad actual, potencie a las universidades la cual constituyen en una organización clave para el desarrollo. No obstante, el conocimiento y la información aportarán ventajas competitivas a la institución universitaria siempre que ésta, adopte modelos organizacionales pertinentes e implemente estrategias concretas y cuantificadas que le permitan lograrlos, todo esto se obtiene con una adecuada gestión previa planificación de metas y objetivos. La Investigación constituye la base fundamental de crear, adecuar y reconstruir nuevos conocimientos, ahí la importancia de entender este reto.

Una buena gestión de investigación es promoverla en todas las actividades, en todas las unidades y por los miembros de la comunidad universitaria, es considerarla como la función fundamental de la universidad de la contemporaneidad. Contrastando los resultados con los enfoques teóricos se aprecia que en la UNET existen buenos e importantes proyectos investigativos que han permitido el apoyo de organismos nacionales e internacionales, pero se requiere promoverle de manera integral, es decir que no sea un decanato que todas las autoridades, todas las unidades la realicen, de esta manera se logrará una excelente gestión, al respecto Royero (2002), manifiesta:

En nuestros países, la universidad constituye el principal camino para el fortalecimiento de las estructuras nacionales de producción científica, ya que en ellas se concentran en gran medida los resultados alcanzados sobre innovación y desarrollo de conocimientos científicos, así como la infraestructura necesaria y el personal calificado para el diseño y ejecución de lineamientos estratégicos de carácter nacional. (p.1).

Otra dimensión importante es **Promover la Creatividad**, las organizaciones deben innovar y crear de manera constante a todos los niveles y en las diferentes unidades, ante lo imprescindible hoy día del cambio, al respecto se presentan las siguientes manifestaciones. Así el primer informante clave manifiesta “que definitivamente esa es la manera de ejercer el liderazgo, el trato individualizando se puede realizar aprovechando el uso de las TIC”. (1:5). “El grupo Polar estimula la creatividad al plantear retos del trabajo rutinario con fuertes estímulos a través de aportes de recursos importantes. Hay que conectarse con la comunidad, con la problemática del quehacer diario, así se produce cambios, la cual es la manera de convertir el trabajo diario en conocimientos científicos y resolver problemas, así se fomenta la creatividad, la innovación y la iniciativa”. (1:11). El segundo informante clave expresa “que se puede generar recursos que permitan fortalecer los programas de investigación, universidad que no investigue, no es universidad”. (2:13).

En las respuestas a la pregunta N<sup>o</sup> 5 de los cuestionarios abiertos, se observa a varios actores que indican que se ha planteado en la reforma curricular, el estímulo a la creatividad e innovación a través de algunas unidades curriculares del eje socio-humanístico, así como, en los cursos de mejoramiento académico y capacitación.

En lo concerniente a las Notas de Campo se aprecia lo que manifiestan dos actores quienes consideraron que se estimula la creatividad e innovación con el buen ambiente laboral e intercambio de información y el buen compartir de datos y el apoyo mutuo. El estar conectada la universidad a las diferentes redes de comunicación como la INTERNET, es punto de partida para estimular la creatividad e innovación. Así mismo, cada grupo de docencia e investigación se esfuerzan en innovar y crear. Se fomenta las iniciativas y emprendimiento a través de la innovación e investigación en las diferentes áreas sociales, humanísticas, culturales y tecnológicas. Estas narraciones indican el apoyo a la Creatividad.

Se considera que la creatividad es la capacidad de desarrollar nuevas ideas, al respecto Bermejo y otros (2010) manifiestan que la creatividad es:

A nivel general, la creatividad se entiende como la capacidad para engendrar algo nuevo, ya sea un producto o una técnica, o una forma de enfocar la realidad. En este sentido, las personas creativas tienen la capacidad para pensar en algo nuevo que la gente considera de interés, pero sólo unas pocas personas lo hacen de forma diferente y original. Suelen tener ideas que rompen con las tradicionales y estereotipadas, e incluso con los modos generalizados de pensar y actuar. A pesar de las dificultades en encontrar una definición de la misma, la mayoría de los autores ratifican que la creatividad implica el logro o resultado de un producto original y útil. (p.98).

De Bono (1986) citado por Bermejo y otros (2010) manifiestan que la creatividad desde un punto de vista educativo es "la capacidad para organizar la información de manera no convencional, lo que implica la utilización de procedimientos para resolver problemas y situaciones que se alejan de los ya establecidos". (p.98). Según Lev Semiónovich Vigotsky la creatividad es cualquier actividad donde el hombre haga algo nuevo resultante de la reorganización del pensamiento y los sentimientos. La creatividad debe ser fomentada de manera especial en el estudiantado a través de que la creatividad forme parte del currículum.

Katiska citado por Andrade (2012) presenta tres técnicas para fomentar la creatividad: 1) Hacer un listado de ideas, buenas, regulares y malas; el interés es buscar el mayor número de ideas, de ahí saldrá una que es muy buena. 2) Desarrollar el pensamiento lateral, que busca evitar los caminos habituales de pensamiento y acción. 3) Utilizar el pensamiento prospectivo que significa la construcción de escenarios deseables.

Al contrastar los resultados obtenidos con los planteamientos teóricos se aprecia que se promueve en gran parte la Creatividad en la universidad al estar incluyéndolo en la revisión curricular que se realizó en el 2007, de igual manera con los trabajos investigativos, proyectos de diversa índole, trabajos de ascenso, pero hace falta programas más organizados que apoye a los trabajadores de la universidad en forma más integral.

## **CONSIDERACIONES FINALES**

Luego del análisis de los resultados a través de las diferentes triangulaciones, contrastar con diferentes teorías y los aportes del investigador, se puede concluir que en la UNET se realiza investigación, de igual manera sus gerentes educativos están interesados en fomentarla fuertemente, a pesar de los limitados recursos a la que está sometida la universidad

venezolana, de esto se desprende que en la misma se Estimula el Desarrollo Investigativo. De igual manera se fomenta la libertad de iniciativa, a pesar de no existir planes específicos que permitan de manera motivadora intrínseca y extrínseca estimular la iniciativa en los trabajadores de la UNET. Así mismo, se promueve en gran parte la Creatividad en la universidad al estar incluyéndolo en la revisión curricular que se realizó en el 2007, de igual manera con los trabajos investigativos, trabajos de ascenso, proyectos de diversa índole, pero hace falta programas organizados que apoyen a los trabajadores de la universidad en forma integral.

El uso del conocimiento y la información a través de su producción, distribución y uso permite que los innumerables beneficios en la sociedad actual potencien a las universidades. La Investigación constituye la base fundamental de crear, adecuar y reconstruir nuevos conocimientos, ahí la importancia de entender este reto.

Una buena gestión de investigación es promoverla en todas las actividades, en las diferentes unidades y por los distintos miembros de la comunidad universitaria, es considerarla como la función fundamental de la universidad de la contemporaneidad, solo a través de la investigación se promueve el desarrollo de la humanidad. Del presente trabajo se desprende que en la UNET existen buenos e importantes proyectos investigativos que han permitido el apoyo de organismos nacionales e internacionales, pero se requiere que toda la familia universitaria se haga investigadora y lograr un aprendizaje compartido. Así la universidad servirá de una mejor manera a la región, al país y a la sociedad mundial.

Finalmente de la investigación se pudo considerar que si existe un Aprendizaje Organizacional en la UNET, con ciertas carencias que superadas por programas estratégicos de formación e implementación de tareas específicas se puede convertir en una Organización Inteligente.

## REFERENCIAS

- Andrade, S. (2012) ¿Cómo Fomentar Ambientes Creativos en las Empresas?. innovación.cl. [Revista en línea] Disponible: <http://www.innovacion.gob.cl/reportale/como-fomentar-ambientes-creativos-en-las-empresas/> [consulta: 2012, Diciembre 12].
- Bermejo, R., Hernández, D., Ferrando, M, Soto, G. y Prieto, Ma D. (2010). Creatividad, inteligencia sintética y alta habilidad. Departamento de Psicología Evolutiva y de la



Educación: Facultad de Educación. Murcia. España. Disponible: <http://es.slideshare.net/pensamiento creativoceu/1268617661-5268473> [Consulta: 2012, Julio 29].

- Bishop, A. 2000. "Enseñanza de las matemáticas: ¿cómo beneficiar a todos los alumnos?" en Gorgorió, N.; Deulofeu, A., Bishop, A. (coords.) **Matemáticas y educación**. Barcelona: Graó. Páginas 35-56.
- Casas, M. (2005) Nueva Universidad ante la Sociedad del Conocimiento. Revista Universidad y Sociedad del Conocimiento [Revista en línea]. Vol.2-No 2 Noviembre de 2005. Disponible: <http://www.uoc.edu/rusc/2/2/dt/esp/casas.pdf>.
- Chacón, E. (2004, Octubre). El Uso del /Atlas/TI como herramienta para el análisis de datos cualitativos en Investigaciones Cualitativas. Ponencia presentada I Jornadas Universitarias <JUTEDU > Competencias Socio-Profesionales de las Titulaciones de Educación UNED- Madrid. España.
- García, E. (2012). Importancia de la Investigación en la Universidad, Disponible: [http://es.slideshare.net/eedduu64/importancia-de-la-investigacion-en-la-universidad-139052\\_76](http://es.slideshare.net/eedduu64/importancia-de-la-investigacion-en-la-universidad-139052_76) [Consulta: 2012, Julio21].
- Goetz, J.P. y Lecompte, M.D. (1988). **Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa**. Madrid: Morata.
- Gómez Sánchez, I., Rodríguez Gutiérrez, L. y Alarcón, L. (2005). Método Etnográfico y Trabajo Social. Algunos aportes para las áreas de investigación e intervención social. Revista Fermentum. Univesidad de Los Andes. Mérida, Venezuela. Disponible en: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/20637/2/articulo3.pdf> [Consulta: 2011, Junio15].
- Hernández Sampieri, R., Collado, C. F. y Pilar Baptista, L (2006). **Metodología de la Investigación**. Cuarta Edición. México: Editorial Mc Graw Hill. México.
- Llano, A. (2009). Organizaciones Inteligentes en la Sociedad del Conocimiento. Cuaderno Empresa y Humanismo, (61), 1-19. Disponible en: [http://www.google.co.ve/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.unav.es%2Fempresayhumanismo%2Fpublicaciones%2Fcuadernos%2Fdocs%2FCuaderno061.pdf&ei=RFhaUJ\\_LGIqi9QSA54GQCg&usq=AFQjCNF5AAjPJUzg-zinvLtsswDWWF5d\\_Q](http://www.google.co.ve/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.unav.es%2Fempresayhumanismo%2Fpublicaciones%2Fcuadernos%2Fdocs%2FCuaderno061.pdf&ei=RFhaUJ_LGIqi9QSA54GQCg&usq=AFQjCNF5AAjPJUzg-zinvLtsswDWWF5d_Q) [Consulta: 2012, Agosto14].
- Martínez Miguélez, M. (2006). **El Paradigma Emergente. Hacia una nueva teoría de la racionalidad Científica**. México: Editorial Trillas. México.
- Martínez Miguélez, M. (2007). **La Investigación Cualitativa Etnográfica En Educación. Manual Teórico-Práctico**. Editorial Trillas. México, México.
- Pinchot, G. y Pinchot, E. (2012). **The Intelligent Organization: Engaging the Talent & Initiative of Everyone in the Workplace**. Melton Technologies Inc. USA.
- Quintero Rojas, J. H. (2011). Del Clima Organizacional a las Instituciones Educativas en Aprendizaje. Artículo Publicado en la Revista Dialéctica. Revista arbitrada e indizada en REVENCYT Publicación bajo el Código: RVDO11con ISSN: 1316-7243 y Depósito Legal N<sup>o</sup> pp1999802TA777 para la versión impresa y con el ISSN: 2244-7490 y

Depósito Legal N<sup>o</sup> ppi201102TA3812 para la versión electrónica. Universidad Pedagógica Libertador. Instituto Pedagógico Rural "Gervasio Rubio". Rubio, Táchira. Venezuela.

Royero, J. (2002) El Sistema de Investigación Universitaria en América Latina OEI-Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653) Disponible en: [www.rieoei.org/deloslectores/412Royero.pdf](http://www.rieoei.org/deloslectores/412Royero.pdf). [Consulta: 2013, Mayo11].

Senge, P. M. (2010). (11<sup>a</sup>. Reimpresión). **La Quinta Disciplina**. Arte y la Práctica de la Organización Abierta al Aprendizaje. Buenos Aires. Argentina Ediciones Granica S.A. (Trabajo original publicado en 1990)

Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL (2010). **Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales** 4<sup>a</sup> edición Reimpresión 2011. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas, Venezuela.