

Modelos de Gestión de Centros de Investigación Educativa

Management Models of Educational Research Centers

Gloria Del Valle Peña Rosas 

Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Esmeraldas, Ecuador.

La correspondencia sobre este artículo debe ser dirigida a Gloria Del Valle Peña Rosas.

Email: gloria.pena@pucese.edu.ec

Fecha de recepción: 25 de julio de 2020.

Fecha de aceptación: 25 de septiembre de 2020.

¿Cómo citar este artículo? (Normas APA): Del Valle Peña Rosas, G. (2020). Modelos de Gestión de Centros de Investigación Educativa. *Revista Científica Hallazgos21*, 5(3), 255-267

Recuperado de <http://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/>

Revista Científica Hallazgos21. ISSN 2528-7915. **Indexada en DIALNET PLUS, REDIB y LATINDEX Catálogo 2.0.**

Periodicidad: cuatrimestral (marzo, julio, noviembre).

Director: José Suárez Lezcano. Teléfono: (593)(6) 2721459, extensión: 163.

Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Esmeraldas. Calle Espejo, Subida a Santa Cruz, Esmeraldas. CP 08 01 00 65. Email: revista.hallazgos21@pucese.edu.ec. <http://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/>

Resumen

Este trabajo se adhiere a los programas internacionales orientados a estudiar la investigación científica en sus múltiples facetas, incluyendo la organizacional; apunta a explicar los factores que configuran la gestión de centros de investigación, obteniendo como resultado cuáles son los de gestión los que, de ser aplicados, garantizarían el incremento en la productividad de las instituciones orientadas a generar ciencia. Está inscrito en el Programa *Línea de Enseñanza/Aprendizaje de la Investigación*, nacida en la Universidad Simón Rodríguez, Venezuela. Partiendo de esos estudios nace la siguiente reflexión: si la investigación científica es un hecho organizacional, también es un hecho gestionable. Una vez determinado el sistema de factores que configuran esa gestión se analiza cómo se interrelacionan generando un modelo de gestión que garantice el incremento de la productividad de un centro de investigación en el área educativa. Aunque la investigación se realizó en el área educativa, tiene un alcance aplicable a cualquier centro de investigación. La orientación epistemológica y metodológica de este estudio fue racionalista. A partir de los factores de gestión de un centro de investigación se derivó el modelo que establece la interrelación óptima que indica cuándo un centro de investigación es adecuado a los fines de la producción de conocimientos y tecnologías para una sociedad.

Palabras clave: investigación; gestión; organización; modelo de gestión.

Abstract

This work adheres to the international programs aimed at studying scientific research in its multiple facets, including the organizational one; and it aims to explain the factors that make up the management of research centers, obtaining as a result which are the management factors that, if applied, would guarantee an increase in the productivity of institutions aimed at generating science. It is included in the Research Teaching / Learning Line Program, born at the Simón Rodríguez University, Venezuela. Based on these studies, the following reflection is born: if scientific research is an organizational fact, it is also a manageable fact. Once the system of factors that make up this management has been determined, it is analyzed how they are interrelated, generating a management model that guarantees the increase in productivity of a research center in the educational area. Although the research was carried out in the education, its scope is applicable to any research center. The epistemological and methodological orientation of this study was rationalistic. From the management factors of a research center, the model derived establishes the optimal interrelation that indicates when a research center is suitable for the purposes of the production of knowledge and technologies for a society.

Keywords: research; management; organization; management model.

Modelos de Gestión de Centros de Investigación Educativa

Este estudio centra su interés en explicar si la investigación científica es un hecho organizacional y gestionable. Si es un hecho gestionable, ¿cómo se interrelacionan los factores de gestión para generar un modelo que garantice el incremento de productividad de un centro de investigación en el área educativa? Se hace entonces importante resaltar los aspectos que se logran gerenciar, la interacción entre organización e investigadores, el control y seguimiento a las investigaciones, el manejo de recursos y el producto de las investigaciones. Es por eso que se busca establecer un modelo de gestión a partir de los factores que explican el funcionamiento adecuado de un Centro de Investigación en Ciencias de la Educación (Padrón, 2001). Tales factores se derivan de dos grandes teorías muy puntuales en torno a la investigación y a su organización. De esas teorías se dedujo todo el sistema de factores explicativos que constituyen los hallazgos del trabajo.

¿Cómo dar respuesta a cuáles serían las interrelaciones óptimas entre los factores que determinan el éxito y el crecimiento de los centros de investigación? Para Padrón (2001) existen tres tipos de Enfoques Epistemológicos, en torno a los cuales giran múltiples variantes: *Empirista-Inductivo*, *Racionalista-Deductivo* e *Introspectivo-Vivencial*. Esta investigación toma el *Enfoque Racionalista-Deductivo* como vía para abordar el análisis. Se justifica la adopción del enfoque deductivista para abordar la investigación, siempre en atención a su condición *intersubjetiva*, *universal* y *sistemática*. Para ampliar ver Bunge (1985) y Popper (1962), citados por Padrón (1992).

El problema de investigación que aquí se aborda está vinculado a los estudios que se refieren a la gestión de la investigación y/o gestión del conocimiento que se vienen abordando en la Línea Enseñanza/Aprendizaje de la Investigación, la cual se conforma en 1992 en la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, extendiéndose a la Universidad del Zulia, Universidad Nacional Abierta y a la Universidad Peruana Cayetano Heredia. En esta línea se desarrollan de acuerdo al *Modelo de Variabilidad de la Investigación en Educación* MVIE de Padrón (2000a).

Este estudio se interesa por explicar el papel de las universidades como espacios para propiciar el cambio, la transformación y el liderazgo de procesos de investigación que promuevan un alto rendimiento teórico y práctico en pro de la independencia científica y tecnológica a la que todo país tiene derecho.

Método

La descripción del contexto de investigación esboza dos de los aspectos nucleares del trabajo: la noción de investigación y su gestión. La definición que interesa es la de investigación científica, ajustado a los siguientes componentes:

- Promover la formación de investigadores con fuerte base epistemológica, en congruencia con los cambios y necesidades del país, con capacidad de integrar su actividad individual en programas y líneas de investigación, así como a las demandas detectadas por la función de Extensión o Vinculación.

- Fortalecer las funciones de docencia, investigación y extensión, en un entramado que facilite la ubicación de áreas de demanda y la colocación de productos investigativos.

- Promover alianzas estratégicas con sectores académicos, sociales y empresariales del entorno regional, nacional

e internacional en materia de producción científica y humanística

- Incrementar la difusión y promoción de la producción investigativa, así como el intercambio y la integración académica de los docentes-investigadores

Este estudio es racionalista-deductivista, porque no se guía por cantidades ni cualidades, sino por deducciones y derivaciones lógicas; es un estudio teórico-explicativo.

Análisis del Problema

El problema formulado puede descomponerse en dos tipos de elementos relevantes: la investigación y la gestión de la investigación como organización.

Según la Figura 1, es importante establecer un recurso humano idóneo de alto nivel, integrado por personal docente dotado de suficiente capacidad de acción para garantizar el soporte logístico adecuado a las tareas de investigación.

Desde la perspectiva de la Teoría de la Organización, se conciben los procesos de investigación desde un punto de vista gerencial, considerando el conocimiento generado como un bien, siendo necesaria una descripción organizativo –gerencial, referida a la descripción tanto metodológica como de tipo lógico-estructural, aspecto referido a la validez de resultados frente a objetivos y diseños operativo-instrumentales; y otro referido a las condiciones de productividad o efectividad del proceso frente a las necesidades y oportunidades del mercado.

Fases de la Investigación

Las siguientes fases de investigación (Tabla 1) son la sumatoria de operaciones que, permitieron el logro del objetivo general: Establecer un modelo de gestión de centros de investigación educativa.

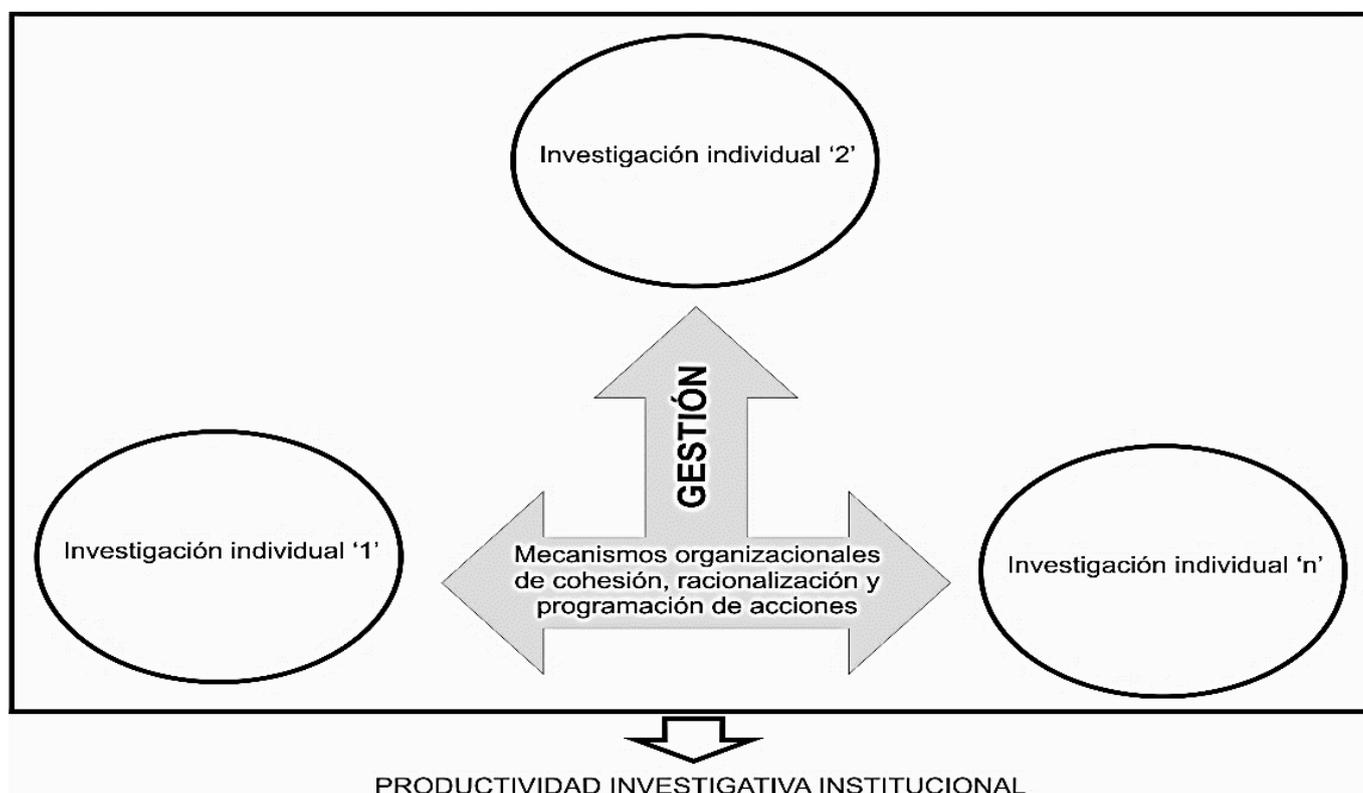


Figura 1. Análisis del problema.

Fuente: Peña (2012)

Tabla 1

Fases de la investigación

Fases	Actividades	Subproductos
1	Revisión de datos teóricos que fundamentan los factores de gestión de la producción científica.	Construcción de la estructura teórica de la investigación en base a los datos teóricos sobre factores de gestión de investigación.
2	Analizar el sistema de factores de carácter organizacional que intervienen en la productividad institucional de la investigación.	Establecer interrelaciones entre estos factores de gestión para aumentar la productividad científica.
3	Derivar la interrelación entre los factores que indiquen cuándo un centro de investigaciones es adecuado a los fines de la producción de conocimientos y tecnologías.	Construcción del modelo de gestión de un centro de investigación en el área educativa.

Fuente: Peña (2012).

Resultados

Un mecanismo de gestión es el vínculo central alrededor del cual giran todos los demás componentes e interacciones del sistema. Si la gestión es adecuada, el sistema se orientará positivamente a los logros deseados; pero si es inadecuada, el sistema no conseguirá esos logros. Entonces, siguiendo la *Teoría de la Acción* formulada por Padrón (2000b), la estructura de la gestión lleva implícitos cinco componentes esenciales: A) un contexto de necesidades, B) un objetivo que responda a ese contexto, C) una estructura de regulaciones y parámetros de previsión de todo el proceso global, D) una secuencia de situación inicial, trayectoria intermedia y unos resultados o salida o situación final obtenida y E) un proceso de realimentación y reajuste (aprendizaje organizacional) que modifica al componente

C. Todo esto se ilustra en la Figura 2, donde claramente se muestra cómo la gestión es un vínculo central que une los datos aguas arriba de la organización con los datos aguas abajo de la misma. Hay que considerar los elementos propuestos por Núñez (2001) en su modelo La Investigación como Organización: **Respuesta a demandas sociales**: estructura de acción en función de necesidades y características del entorno. **Racionalización de recursos**: proceso estandarizado de ingeniería de la acción sobre la base de disponibilidades y requerimientos, de oportunidades y riesgos. **Proceso**: estructura generativa que relaciona unos elementos de entrada con

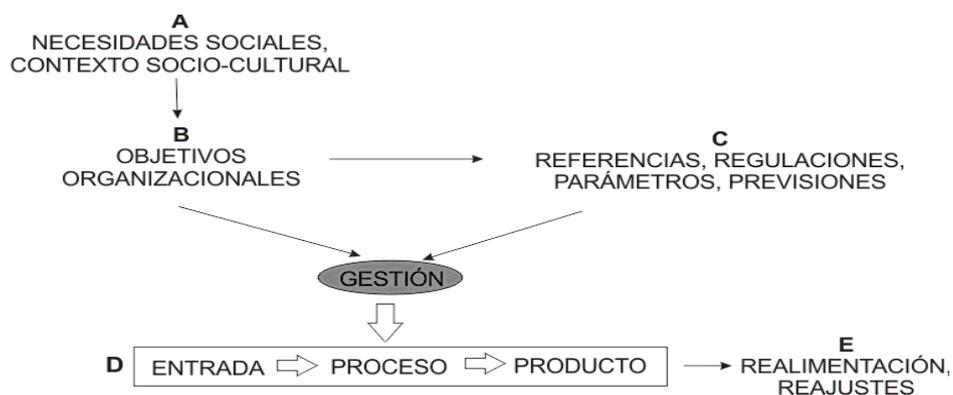


Figura 2. Estructura empírica del estudio, la Gestión como vínculo central.

Fuente: Padrón (2000b).

unos elementos de salida, con base en cánones previstos. **Conjunto epistémico o Cultura organizacional:** sistema complejo ubicado en la base de la acción racional, que consta de un subsistema de informaciones (*creencias*, según otros enfoques teóricos), un subsistema de preferencias (*valores*, según otros enfoques teóricos) y un subsistema de esquemas procedimentales o rutinas (*normas*, según otros enfoques teóricos). **Clima organizacional:** relación de compatibilidad entre los conjuntos epistémicos de los individuos y el de la Organización. **Infraestructura material:** sistema físico de recursos de diversa índole sobre el cual se apoyan los procesos de la acción colectiva. **Formalización institucional:** proceso de legitimación o estandarización de las acciones en los planos jurídico, administrativo, social y tecnológico. **Relaciones interorganizacionales:** sistema de interacción entre organizaciones. **Imagen pública:** percepción valorativa que tienen las personas externas, ubicadas en el entorno, con respecto a una organización. **Liderazgo:** función de cohesión de esfuerzos y objetivos individuales en torno a un objetivo común, que es ejercida por un individuo o un grupo de individuos. **Aprendizaje organizacional:** proceso de reajuste sucesivo de los elementos del conjunto epistémico organizacional (o *Cultura Organizacional*) con base en la evaluación de las acciones previas. Con este listado de elementos vemos no sólo que la estructura empírica refleja los hechos observables, sino que también se acerca a la base teórica para explicar los factores de éxito en la gestión de un centro de investigaciones, asumido como una entidad organizacional.

Análisis del Sistema de Factores de Gestión

A continuación, se concluye con el listado de factores de gestión de un centro de investigaciones:

Factor 1: Orientación a la sociedad.

Lo primero que debe considerar una gestión de un centro de investigaciones es su contexto sociocultural. Las investigaciones son procesos de producción de conocimientos y siempre deben estar al servicio de lo que requiere una sociedad en un momento dado. El principio para este factor es que resulta absurda y carece de sentido cualquier organización que no tenga sus raíces en el contexto de las dinámicas sociales.

¿De qué modo la gestión puede manejar este primer factor? Las claves aquí propuestas, derivadas de las bases teóricas, son las siguientes

a) Estudio constante y profundo y conocimiento perfecto del contexto social asociado a la organización, mediante una actividad de contactos, sondeos y comunicaciones interorganizacionales. La idea es que la gestión no sólo conozca en profundidad las características y condiciones del contexto al cual se debe, sino que también puede prever y predecir cualquier cambio en la dinámica de dicho contexto. Las variaciones y cambios en el contexto no deberían tomar por sorpresa a la gestión de centros de investigación. Esto es lo que podríamos llamar una visión prospectiva y futurista que permita adelantarse a los cambios.

b) Mecanismos administrativos, estratégicos, operativos y logísticos de acercamiento al contexto, de preservación y consolidación de posiciones y, en fin, que garanticen el logro de las condiciones expuestas en 'a', en el párrafo anterior. Mientras lo dicho en 'a' define logros, lo previsto en 'b' define recursos y procedimientos.

Factor 2: Formulación de Visión Colectivista socializante.

Una gestión de investigaciones no puede funcionar si no existe una visión colectivista

de la generación de conocimientos y si no se conciben los procesos de investigación como procesos colectivos, supraindividuales. Pero, además de eso, tampoco puede funcionar si dichos procesos no se conciben como respuesta a las necesidades de desarrollo, lo cual ya quedó formulado en el Factor 1.

Concentrándonos en la concepción colectivista de la investigación. Este Factor 2 puede definirse como un control que no sólo evite la fragmentación de los trabajos individuales, sino que promueva las vinculaciones e interacciones de los grupos de trabajo. La idea es diseñar y distribuir la carga total del trabajo entre investigadores, asistentes de investigación, asesores, tutores, etc., de modo que la producción de investigaciones sea lo más parecida posible a la construcción de un edificio, por ejemplo, donde electricistas, plomeros, albañiles, arquitectos, etc., todos suman su esfuerzo individual al logro de un único y gran producto: el edificio.

Y, ¿de qué modo puede, en concreto, una gestión de investigaciones evitar la desarticulación de los esfuerzos individuales y promover una investigación con carácter de gran empresa colectiva? Para esto se postulan aquí las siguientes claves:

a) Comprensión, selección y manejo de programas de investigación internacionales y nacionales, pasados y presentes, que resulten relevantes para las áreas de especialización del centro de investigaciones. Una gestión tiene que preocuparse por llevar registros de todos los Programas de Investigación que han tenido y tienen lugar en el mundo y en el país. Tiene que definir cuáles de ellos resultan relevantes y tiene que definir cuál es el estado de avance de cada uno de ellos a lo largo de su trayectoria diacrónica. Si una Gestión de Investigaciones ignora la existencia de programas de investigación, los miembros del centro comenzarán a

desarticularse y fragmentarse, eligiendo cada uno por su propia cuenta los propios programas de investigación que le resulten más apropiados, pero a espaldas totalmente de lo que el centro de investigaciones podría definir como intereses investigativos.

Hay que evitar a toda cosa, so pena del fracaso total de la gestión del centro de investigaciones, que la institución carezca de preferencias investigativas, que no defina grandes intereses problemáticos y que prescindiera de estudios, noticias y seguimientos de los programas de investigación.

b) Diseño de redes de problemas de investigación. Esta clave está indisolublemente asociada a la anterior: una vez dotados de un buen inventario de programas de investigación y una vez definidas unas áreas de especialización, la gestión del centro de investigaciones está obligada a diseñar redes de problemas correlacionados tanto con las necesidades sociales a las que atiende y con las áreas de especialidad disciplinaria como con los Programas de Investigación que considere relevantes.

c) Ubicación de los investigadores en torno a estas redes de problemas, de donde podrían surgir las célebres "líneas de investigación" o "grupos de investigación". Una vez que los investigadores se distribuyan en torno a esas redes y una vez que se determinen los tiempos de ejecución a corto, mediano y largo plazos, tendremos entonces un centro de investigaciones que realmente funciona en términos de gran empresa colectiva en la que todos los esfuerzos individuales y diversificados convergen hacia un mismo, un único y gran logro. De allí la importancia de este Factor 2 en un modelo de Gestión de Centros de Investigación.

Factor 3: Procesos de Producción.

Una vez que los investigadores estén organizados en líneas formadas en torno a alguna red de problemas, comienza la definición de procesos, subprocesos, tareas, perfiles, etc. Es decir, se debe dar respuesta a las preguntas: ¿cómo proceder para convertir la red de problemas en una red de soluciones en los lapsos estipulados? ¿Qué pasos necesitamos discriminar, aislar y formular y en qué orden? ¿Qué tareas se asocian a la ejecución de esos pasos? ¿Qué competencias se requieren para el desarrollo de esos pasos?

Es evidente que esa definición de operaciones, procesos o procedimientos, con todo lo que implica, debe agruparse en grandes funciones. Una de las agrupaciones clásicas en teoría organizacional y en investigación de operaciones es la distingue entre lo sustantivo, lo administrativo, lo logístico y lo infraestructural:

a) Los procesos sustantivos: son los que desarrollan el producto típico esencial definido por la organización. En este caso, son los mismos procesos investigativos, tales como:

- Sistematización de los hechos, trabajos de campo, recolección de datos observacionales.
- Análisis del problema de cada una de las investigaciones incluidas en una red.
- Formulación de bases teóricas adecuadas al problema, en dependencia de los programas de investigación a los que esté adscrita la red.
- Formulación de respuestas y soluciones a los problemas de la red.
- Contrastación de esas respuestas y soluciones mediante pruebas lógico-formales y pruebas experimentales.

- Reajustes y entrega final de los productos investigativos previstos en una determinada red de problemas.

b) Los procesos logísticos: se deducen de los procesos sustantivos que acaban de

mencionarse y tienen que ver con las necesidades de contextualización y de apoyo de aquellos. Estos procesos son los siguientes:

- Interconexiones permanentes con el contexto social para análisis de demandas, priorización de necesidades, análisis de mercado de conocimientos y tecnologías, control y seguimiento de Programas de Investigación, relaciones públicas e interinstitucionales, etc.
 - Transformación de paquetes y demandas sociales en insumos de investigación.
 - Diseños de redes de problemas en correspondencia con Programas de Investigación.
 - Apoyo a las líneas de investigación o grupos de investigadores.
 - Asistencia secretarial tanto a todos los demás tipos de procesos
 - Diseño, ejecución y control de programas de inducción y adiestramiento para cualquier necesidad de desempeño que se presente en cualesquiera de los demás tipos de procesos, no sólo en el área de experticias profesionales y laborales, sino también en materia de necesidades de cultura y clima organizacionales.
 - Diseño, ejecución y control de sistemas de difusión de productos y de colocación o entrega de éstos en las áreas de la demanda social.
- c) Los procesos infraestructurales: son los que controlan las necesidades de espacios, tecnologías, medios, materiales y recursos de trabajo para todos los demás tipos de procesos.

Entre estos procesos los hay de dos tipos, los que se conciben como variaciones del clima organizacional: los orientados al aspecto físico y los orientados al aspecto psicológico. No sólo deben ser infraestructuras cómodas y actualizadas, sino que las configuraciones infraestructurales deben propiciar la

sensación de agrado y de bienestar al estar en el lugar de trabajo.

Entro los procesos de este rubro están los siguientes:

- Diseño y control de áreas verdes y de esparcimiento
- Diseño y control de áreas de investigación (laboratorios, recursos informáticos, equipos de prueba y experimentación, etc.)
- Diseño y ejecución de programas y medios de desplazamiento y transporte.
- Diseño y control de planes de mantenimiento y reparaciones.

d) Los Procesos administrativos: son aquellos que responden por los aspectos financieros y de adecuación material del sistema a los fines para los que fue creado. Estos procesos son los encargados de velar porque todos los demás procesos fluyan según lo esperado y planificado. Incluye procesos como los siguientes:

- Elaboración, seguimiento y evaluación de planes estratégicos para diferentes plazos.
- Cálculos de presupuestos, administración de finanzas, control fiscal y de gastos, sistemas contables.
- Supervisión de cada uno de los demás tipos de procesos.
- Elaboración y renovación de manuales de normas y procedimientos.

Factor 4: Diseño de perfiles (competencias, atribuciones y responsabilidades).

A partir de los procesos previstos y reseñados en el Factor 3 del modelo de Gestión, se deducen los perfiles profesionales necesarios dentro de una adecuada gestión de los centros de investigación. Consideremos los siguientes como los más importantes:

a) Investigadores: es el perfil central. En la práctica cotidiana hay varios perfiles que constituyen perversiones de la ciencia y que deberían evitarse en un modelo de gestión como el que se propone aquí.

Por una parte, debe insistirse en la función del investigador como agente social, con fuerte compromiso social, excluyendo la perversión típica del investigador como individuo privilegiado que sólo vela por su propio ascenso académico, por un aumento de su prestigio e influencia y por su propio crecimiento. Debe excluirse de la gestión de investigaciones la idea del investigador cuyo trabajo comienza con un problema de investigación y termina con la publicación de su trabajo en una revista arbitrada.

En tal sentido, el perfil del investigador debe incluir importantes competencias para el trabajo grupal, en equipos, alrededor de redes de problemas y de programas de investigación. Ya ha quedado muy atrás la idea de que los trabajos del investigador son un gran secreto que debe protegerse de los plagios y que no debe ser expuesto a los demás hasta que llegue la hora de su publicación. Hay una tercera competencia en el perfil del investigador, derivada de su compromiso con la sociedad: El investigador debe ser competente para comunicar con total sencillez sus pensamientos y sus hallazgos.

Finalmente, como cuarta competencia en el perfil del investigador, que se opone a otra de las perversiones de nuestras universidades, es su fuerte formación epistemológica. Un investigador no es un metodólogo ni un profesor de metodología ni un autor de manuales de metodología de la investigación. Mucho más allá de eso, es un experto en historia de la ciencia y en teoría de la investigación. Conoce muy bien las trayectorias históricas de los grandes hallazgos científicos y sobre esas trayectorias es sobre lo que él, como investigador, fundamenta sus operaciones de trabajo y las justifica.

Dentro de esta misma competencia del investigador, y en relación con las actividades investigativas previstas en los

currículos universitarios de pregrado y postgrado, el investigador, lejos de considerar los trabajos de grado y las tesis como ejercicios demostrativos de habilidades metodológicas, las considera auténticas investigaciones. Lejos de inhibir las potencialidades investigativas de los estudiantes, los estimula y los orienta. Y es en este sentido en que el auténtico investigador sabe combinar la investigación con la docencia: no ejerce la docencia como repetición y retransmisión de contenidos, sino como medio para organizar y chequear sus propias ideas respecto a lo que viene investigando para ese momento. Las cátedras universitarias de los investigadores no deberían ser asignaturas de memorización sino espacios de discusión, de duda y de falsación de investigaciones en curso. Es el único modo de combinar productivamente la investigación con la docencia, tal como ha sido demostrado en la historia de la ciencia por investigadores como Madame Curie, Pierre Curie y el mismo Einstein, quienes aprovechaban sus clases para organizar, ampliar y reformular sus ideas acerca de la investigación en la que veían trabajando.

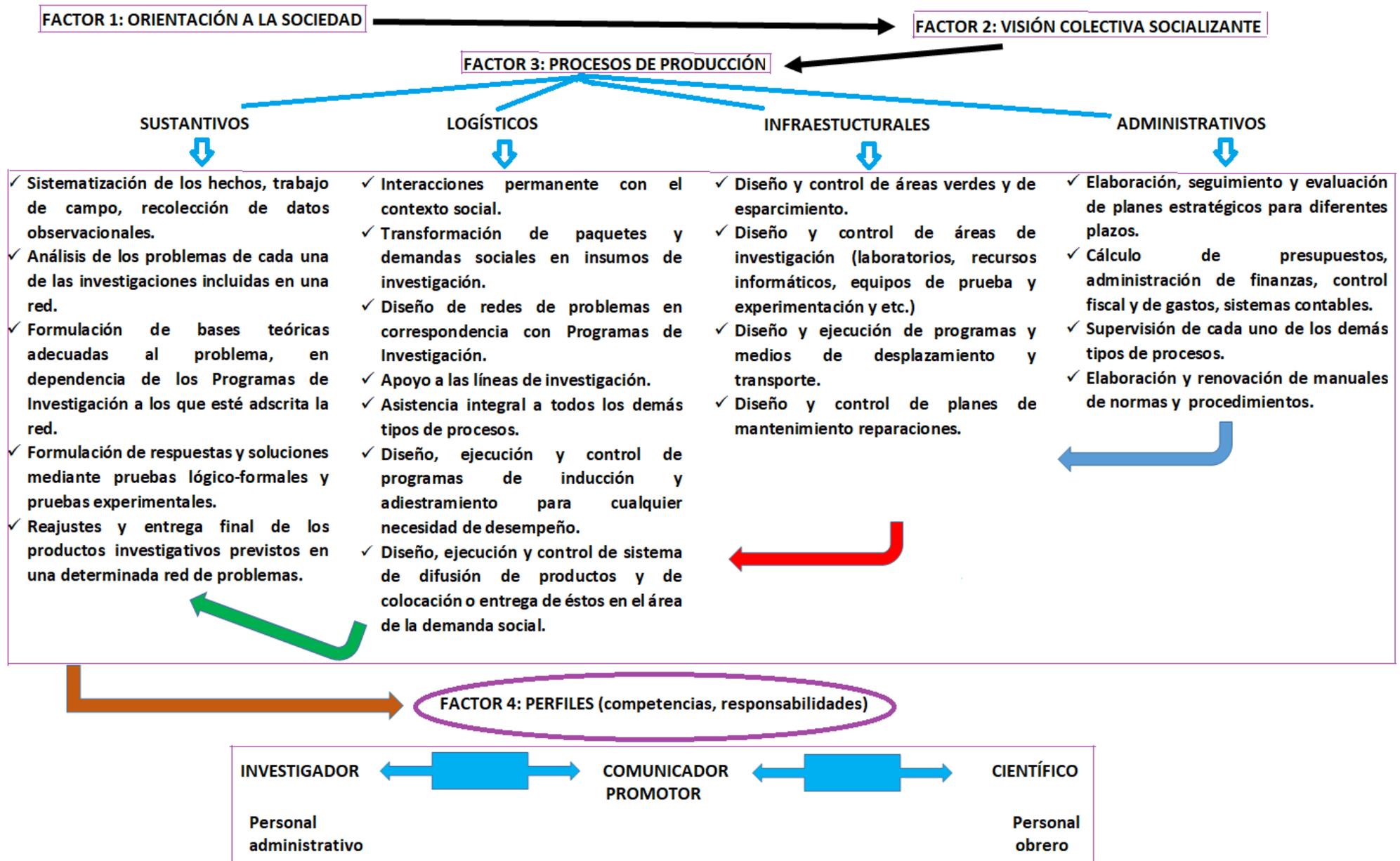
b) Comunicadores: un segundo perfil que conviene destacar en un modelo de gestión de centros de investigación es el de los comunicadores. Estos son esenciales en muchos de los procesos que hemos visto arriba. Hacen falta comunicadores con competencias para divulgar en lenguaje ameno y sencillo los resultados y avances de las investigaciones. Hacen falta buenos comunicadores para manejar la imagen pública de la institución investigadora, para establecer conexiones apropiadas con otros organismos y personalidades a diferentes niveles geo-culturales y sociopolíticos.

Nótese que las competencias de estos comunicadores deberían comprender todos los medios y lenguajes posibles, desde

revistas y libros tradicionales hasta avisos y mensajes en medios audiovisuales e impresos, pasando por las más altas competencias en el manejo, uso y creación de formas pertenecientes a la informática y las llamadas *tecnologías de la información*. (Revistas electrónicas, plataformas de colaboración *en la nube* y sistemas colaborativos, foros, audio y videoconferencias, por ejemplo).

c) El promotor científico: un tercer perfil que resulta esencial en un modelo de gestión de investigaciones es el que podría llamarse "promotor científico", cuya función básica es la de establecer óptimos canales de comunicación y enlaces con las áreas de demanda y de consumo de investigaciones. Su trabajo consistiría en vigilar y detectar permanentemente el mercado de los conocimientos y tecnologías, averiguar dónde pueden surgir determinadas necesidades. Y, en el camino inverso, averiguar cuáles son los espacios o núcleos de tomas de decisión donde colocar los productos del centro de investigaciones. Así como existen los expertos en mercadeo para la industria en general, así también deberían existir esos promotores científicos con una función análoga.

Están luego los demás perfiles que son comunes a toda organización: asistentes, secretarías, mensajeros, choferes y, en general, personal administrativo y obrero. Aunque se diga que son perfiles comunes, hay que destacar que lo que es común es el sistema de competencias, pero lo que es especial y exclusivo es toda su formación en la misión y visión del dentro de investigaciones, así como en la cultura y el clima organizacionales. A continuación, el Modelo propuesto por Peña (2012).



Conclusiones

El diseño del modelo de gestión propuesto en este estudio equivale a un análisis de los hechos que se persigue representar en el producto teórico de esta investigación. En esencia son esos datos hasta aquí expuestos lo que permitió diseñar un modelo de gestión de centros de investigación, de modo que deberían considerarse como sustento del modelo de gestión.

Conviene aquí hacer una precisión importante: se ha mencionado que el producto de este estudio es un modelo

de gestión de centros de investigación y también se ha mencionado que se trata de una investigación teórica o explicativa y no de una propuesta o investigación aplicada. ¿Cómo ha de entenderse esto? Sencillamente, el modelo de gestión de centros de investigación es un sistema de factores que explican el éxito y el crecimiento de un centro de investigaciones, concebido como una entidad organizacional. Este Modelo de Gestión de Centros de Investigación se hizo en el área educativa; sin embargo, el modelo es aplicable a todos los ámbitos de la ciencia.

Referencias

- Bunge, M. (1985). *La Investigación Científica*. Barcelona, España: Ariel.
- Núñez-Burgos, L. (2001). *Factores Organizacionales en la Investigación (Tesis Doctoral) USR (LINEA-I)*, Puerto Ordaz, Venezuela. Recuperado de:
<http://padron.entretemas.com.ve/Tesistas/TesisLucyNunez.pdf>
- Padrón Guillén, J.(1992). *Aspectos Diferencialesde la Investigación Educativa (Tesis Doctoral)*. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, Caracas, Venezuela. Recuperado de:
<http://padron.entretemas.com.ve/ModeloVIE-v1.pdf>
- Padrón-Guillén, J. (2000a). Organización-Gerencia de Investigaciones y Estructuras Investigativas, *Universitas 2000*, 18 (3-4), 109-132.
- Padrón-Guillén, J. (2000b). *Esquema de una Teoría de Acción*. Caracas, Venezuela: Publicaciones del Decanato de Postgrado de la Universidad Simón Rodríguez. Recuperado de:
[https://www.google.com/search?source=univ&tbm=isch&q=Padr%C3%B3n-Guill%C3%A9n,+J.+\(2000b\).+Esquema+de+una+Teor%C3%ADa+de+Acci%C3%B3n.+Caracas,+Venezuela&sa=X&ved=2ahUKewigwaiEntrsAhVrplkKHQzvAFkQjJkEegQICxAB&biw=1280&bih=610](https://www.google.com/search?source=univ&tbm=isch&q=Padr%C3%B3n-Guill%C3%A9n,+J.+(2000b).+Esquema+de+una+Teor%C3%ADa+de+Acci%C3%B3n.+Caracas,+Venezuela&sa=X&ved=2ahUKewigwaiEntrsAhVrplkKHQzvAFkQjJkEegQICxAB&biw=1280&bih=610)
- Padrón-Guillén, J. (2001). *La Estructura de los Procesos de Investigación*. Decanato de Postgrado, Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. *Revista Educación y Ciencias Humanas*, IX (17).
- Peña-Rosas, G. (2012). *Modelo de Gestión de Centros de Investigación orientado a incrementar la productividad Institucional, con referencia al Área de la Educación (Tesis doctoral)*. Universidad Fermín Toro, Cabudare, Estado Lara, Venezuela.
- Popper, K. (1962). *La Lógica de la Investigación Científica*. Madrid, España: Tecnos.