



PONTIFICIA
**UNIVERSIDAD
CATÓLICA**
DEL PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO

El capital intelectual de la investigación en los docentes de posgrado de una universidad privada de Lima

**Tesis para optar por el grado académico de
Magíster en Educación con mención en Gestión**

Mónica Cecilia Calderón Carranza

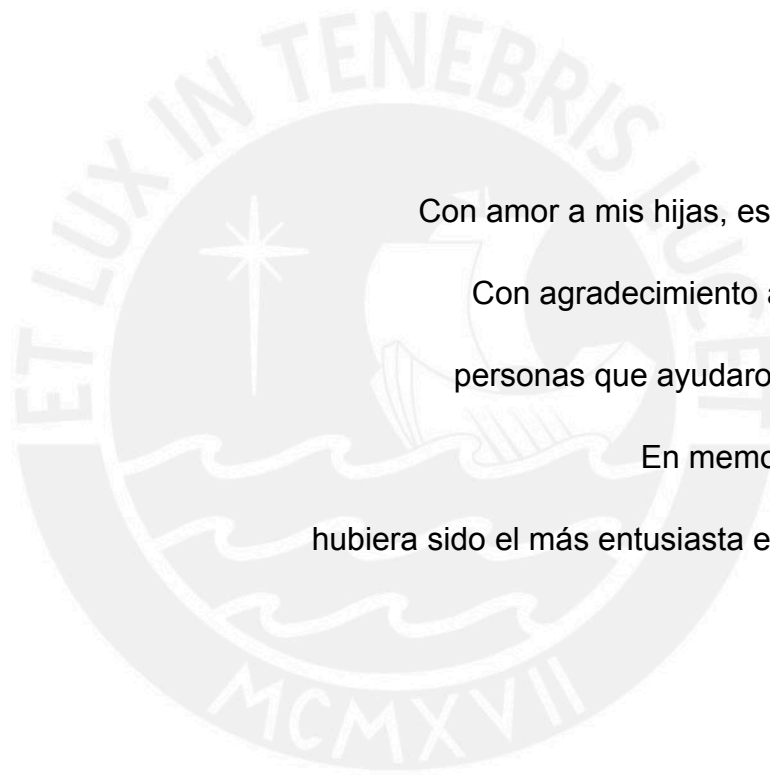
Miembros del Jurado:

Ms. Carol Rivero Panaqué (Asesora)

Ms. Lileya Manrique

Dra. Carmen Díaz

San Miguel, Abril de 2013



Con amor a mis hijas, esposo y hermano

Con agradecimiento a todas aquellas
personas que ayudaron en el proceso.

En memoria de mi padre,
hubiera sido el más entusiasta en esta aventura.

RESUMEN EJECUTIVO

El presente estudio tuvo como finalidad analizar el Capital Intelectual (CI) de la investigación en los docentes de un programa de maestría en una universidad privada de Lima. La metodología utilizada fue de enfoque cualitativo y de nivel descriptivo, desarrollando entrevistas a docentes y autoridades del programa de maestría; así como una revisión de la documentación, normas y políticas de la universidad.

Entre los principales resultados, se puede mencionar que los docentes cuentan con políticas generales para la investigación y la producción de capital intelectual. Asimismo, la universidad ha hecho una fuerte inversión en tecnología, aunque apreciamos que todavía hay una subutilización de las herramientas tecnológicas para la investigación por parte de los docentes del programa.

En relación a la cultura organizacional, estos docentes tienen las capacidades para hacer investigación y lo realizan aprovechando las nuevas facilidades que dan la universidad y el programa. Sin embargo, en relación a las publicaciones y patentes, todavía se necesita un mayor trabajo por parte de los profesores en dicha actividad.

Finalmente, el programa de Maestría cuenta con un capital relacional, debido a su política de internacionalización ya su reputación ganada a nivel académico.

TABLA DE CONTENIDO

<u>INTRODUCCIÓN</u>	6
<u>PRIMERA PARTE: MARCO TEÓRICO</u>	10
<u>CAPÍTULO I: EL CAPITAL INTELECTUAL EN LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO</u>	10
1.1. <u>SURGIMIENTO DEL MODELO DEL CAPITAL INTELECTUAL</u>	11
1.2. <u>EL CAPITAL INTELECTUAL</u>	13
1.2.1 <u>Definiciones de capital intelectual</u>	17
1.2.2 <u>Visión estratégica y valorización del capital intelectual en las organizaciones</u>	18
1.3. <u>COMPONENTES DEL CAPITAL INTELECTUAL</u>	21
1.3.1 <u>El capital humano (CH)</u>	24
1.3.2 <u>El capital estructural (CE)</u>	26
1.3.3 <u>El capital relacional o cliente (CR)</u>	29
<u>CAPÍTULO II: EL CAPITAL INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD</u>	32
2.1 <u>ROLES DE LA UNIVERSIDAD EN UN MUNDO CAMBIANTE</u>	33
2.2 <u>LA UNIVERSIDAD DE INVESTIGACIÓN Y EL MODELO DE CAPITAL INTELECTUAL</u>	39
2.3 <u>LA INVESTIGACIÓN COMO CAPITAL INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD</u>	43
2.4 <u>EL CAPITAL HUMANO DE LA UNIVERSIDAD</u>	46
2.5 <u>EL CAPITAL ESTRUCTURAL DE LA UNIVERSIDAD</u>	48
2.6 <u>EL CAPITAL RELACIONAL DE LA UNIVERSIDAD</u>	50
2.7 <u>EL CONTEXTO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES</u>	52
2.7.1 <u>El contexto organizacional del capital humano</u>	53
2.7.2 <u>Contexto organizacional del capital estructural</u>	54
2.7.3 <u>Contexto organizacional del capital relacional</u>	58
<u>SEGUNDA PARTE: DISEÑO METODOLÓGICO Y RESULTADOS</u>	59
<u>CAPÍTULO I: DISEÑO METODOLÓGICO</u>	59
1.1. <u>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</u>	59
1.2. <u>ENFOQUE METODOLÓGICO</u>	60
1.3. <u>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</u>	61
1.4. <u>ESTUDIO DE CASO</u>	62

<u>1.5. CATEGORÍAS DE LA INVESTIGACIÓN</u>	63
<u>1.6. RECOJO DE INFORMACIÓN</u>	65
<u>1.6.1 Análisis documental</u>	65
<u>1.6.2 Entrevistas semi estructuradas</u>	67
<u>1.7. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN</u>	68
<u>CAPITULO II: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</u>	70
<u>2.1 DIMENSIÓN: CAPITAL HUMANO</u>	70
<u>2.1.1 Subcategoría: Convocatoria o Selección</u>	71
<u>2.1.2 Sub categoría: Capacitación</u>	73
<u>2.1.3 Sub categoría: Evaluación</u>	75
<u>2.2 DIMENSIÓN CAPITAL ESTRUCTURAL</u>	78
<u>2.2.1 Subcategoría: Tecnología</u>	79
<u>2.2.2 Subcategoría: Cultura Organizacional</u>	81
<u>2.2.3 Subcategoría Publicación y Patentes</u>	85
<u>2.3 DIMENSIÓN CAPITAL RELACIONAL</u>	90
<u>2.3.1 Subcategoría: Convenios, Redes y Vínculo con la Sociedad</u>	90
<u>2.3.2 Subcategoría: Reputación</u>	93
<u>CONCLUSIONES</u>	97
<u>RECOMENDACIONES</u>	98
<u>BIBLIOGRAFÍA</u>	99

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene alcance en la Gestión del conocimiento, tomando el modelo de Capital Intelectual (CI) como enfoque que permite la valoración de los intangibles de las organizaciones universitarias.

En la gestión del conocimiento, las personas son fundamentales en las organizaciones (Becker, 1983) y por ende el conocimiento que ellos poseen. Es por ello que este estudio se centra en el CI cuyos elementos comunes, en casi todas las definiciones, son: la intangibilidad, el valor del conocimiento y el efecto de la práctica colectiva (Cabrita y Vaz, 2006).

Actualmente, la universidad en general, está sujeta a diferentes cambios sociales, económicos y tecnológicos, entre otros (Tunnermann, 2003) y según lo declarado por la Vicerrectoría de Investigación de la Universidad Nacional de Colombia (2009), ésta tiene como misión transmitir, construir y generar conocimiento a través de la formación de sus estudiantes. De otro lado, la universidad mantiene relaciones con la sociedad, la industria y los gobiernos al ser generadora de nuevo conocimiento que aporta soluciones a la compleja realidad social y además tiene un fuerte componente de trabajo interinstitucional e interdisciplinario que sobrepasa las fronteras de su propia localidad y país, y todo ello redundando en la producción de conocimiento. Como podemos ver, las tres misiones de la universidad están ligadas a la *generación de conocimiento* y uno de los factores para realizarlo es la investigación (Sánchez, Castrillo y Elena, 2009).

Por ello, la figura protagónica en la universidad es el docente, quien realiza las investigaciones (Mintrom, 2008), siendo los resultados de las mismas las que dan valor tanto a la organización universitaria como a la sociedad. Además, en el modelo de CI, el docente universitario como capital humano (CH) fundamental, es

quien transmite, construye y genera conocimiento. Por todo ello se aborda el tema del CI aplicado a la investigación desarrollada por los docentes universitarios.

La motivación para llevar a cabo esta investigación radica en la preocupación por la escasa presencia de literatura científica peruana en comparación con otros países de la región como Brasil y Chile. Esta preocupación va de la mano con la curiosidad por conocer qué procesos están involucrados en la gestión de la investigación en el quehacer universitario.

Además, esta línea de investigación puede aportar a la construcción de una comunidad científica de alto nivel, con mayor sensibilidad a las necesidades de la sociedad peruana, que desde una visión global, nacional y local proponga líneas de investigación y aporte soluciones que la beneficien con el fin de lograr un desarrollo social y económico sostenible.

De esta forma, nuestro estudio se inició a partir de la siguiente interrogante: *¿Cómo se desarrolla el capital intelectual de la investigación en los docentes de un programa de maestría de una universidad privada de Lima?*

Su objetivo general es analizar el CI de la investigación en los docentes de un programa de maestría en una universidad privada de Lima. A partir de él se han identificado dos objetivos específicos, el primero es fundamentar el concepto y los componentes del capital intelectual en la investigación universitaria, y el segundo objetivo consiste en describir las características y componentes que se desarrollan en cada una de las dimensiones del capital intelectual (CI) de la investigación en los docentes de un programa de maestría de una universidad privada de Lima. La metodología utilizada es de enfoque cualitativo.

Por otro lado, el alcance de esta investigación es acorde a los ejes temáticos propuestos por la Maestría de Gestión de la Educación. El CI conforma una de las líneas de investigación propuestas y relevantes puesto que enfatiza el “talento de las personas como recurso estratégico para innovar” (Maestría de Educación,

2012). Además el CI es considerado un activo intangible de las organizaciones educativas y por ende de las universidades y programas de maestría.

El nivel de la investigación es descriptivo pues se identifican y describen las características y componentes del CI de la investigación en un grupo de docentes. Además, cada uno de los componentes está compuesto por sub-categorías de la siguiente manera: a) Capital Humano (que incluye Convocatoria o Selección, Capacitación, Evaluación), b) Capital Estructural (que incluye Tecnologías, Cultura organizacional, Publicación y Patentes) y el c) Capital Relacional (que incluye Redes y Convenios, así como Reputación).

En cuanto a la bibliografía, para este estudio se ha revisado las experiencias de universidades colombianas, brasileñas, mexicanas y europeas, donde existen antecedentes de creación de modelos e investigaciones cuantitativas de CI. Adicionalmente se ha consultado varias bases de datos electrónicas y los servicios de Google Scholar y Mendeley.

La investigación contó con dos etapas: la primera, de análisis documental y realización de una entrevista a la coordinación del área de la maestría en estudio, y la segunda etapa donde se realizaron entrevistas a un grupo de docentes del programa de maestría para analizar su percepción de la investigación como capital intelectual de la universidad desde su función específica dentro del programa.

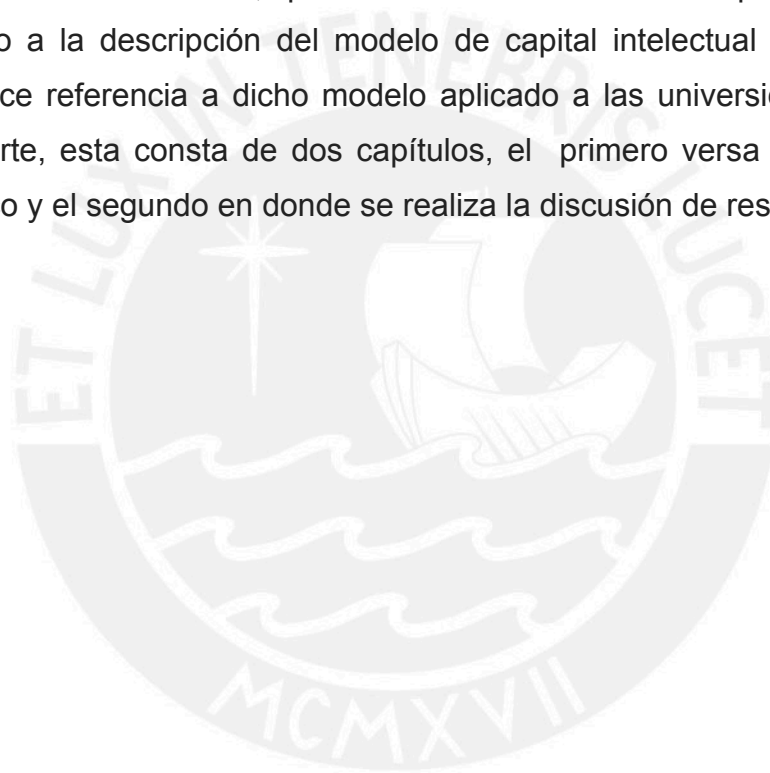
Por último, para el análisis de la información se aplicó la triangulación de las fuentes de manera que pueda establecerse y confirmarse los datos obtenidos en la primera y la segunda etapa del estudio.

Las limitaciones del presente estudio fueron las siguientes: a) desde el inicio de la investigación hasta el momento de la entrega final del informe de tesis, se vienen dando cambios en los apoyos que viene dando la universidad a los docentes para el desarrollo de investigaciones, b) no se ha podido obtener información sobre el

impacto de las investigaciones, publicaciones y patentes, en general, debido a que no existen informes de ese tipo.

Así mismo, esta investigación podría ser ampliada a través de la elaboración de indicadores de medición para elaborar un diagnóstico institucional desde la perspectiva del capital intelectual, usando cada una de las subcategorías propuestas en el presente informe de tesis.

Finalmente, el presente estudio está organizado en dos partes. La primera corresponde al marco teórico, que consta a su vez de dos capítulos, el primero está referido a la descripción del modelo de capital intelectual en general y el segundo hace referencia a dicho modelo aplicado a las universidades. Sobre la segunda parte, esta consta de dos capítulos, el primero versa sobre el diseño metodológico y el segundo en donde se realiza la discusión de resultados.



PRIMERA PARTE: MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I

EL CAPITAL INTELECTUAL EN LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

La aparición del capital intelectual (CI) que se inició en el sector de negocios, se debió inicialmente a que las disposiciones contables para la elaboración de reportes financieros de las empresas sólo tomaban en cuenta los recursos tangibles. Sin embargo, si se considera que se vive en una sociedad del conocimiento, esta perspectiva resultaba insuficiente.

Desde allí surgió el interés por investigar sobre los activos intangibles de una organización, tanto desde una perspectiva de valorización, como desde el diseño de estrategias que permitan incrementarlos.

Es así que, los reportes de valorización de los activos intangibles despertaron el interés en otros sectores de la sociedad, uno de ellos fue el sector de la enseñanza superior. Este capital intelectual se ajustó con precisión, puesto que

las universidades son organizaciones que crean y difunden básicamente conocimiento (Universidad Nacional de Colombia, 2009). Actualmente, existen esfuerzos importantes en países como Austria, Alemania, Colombia, México, España, entre otros, en donde el modelo se aplica, sea por ley o por interés de cada institución universitaria.

Además, el CI adquiere mayor relevancia cuando se habla de la investigación desarrollada en las universidades puesto que es a través de la investigación que se crea conocimiento y porque la universidad, al igual que otras organizaciones, está pasando por cambios propios de la sociedad del conocimiento y presiones que requieren una visión de gestión, así como las exigencias de la sociedad y el soporte tecnológico existente.

Por lo tanto, se considera que contar con una visión de la investigación desarrollada desde el modelo del CI es sumamente estratégico para que las instituciones de educación superior alcancen sus objetivos propuestos.

1.1. SURGIMIENTO DEL MODELO DEL CAPITAL INTELECTUAL

Es reconocida la importancia del conocimiento como uno de los principales factores de desarrollo humano, social y económico a nivel mundial. Esto se viene dando en los países económicamente desarrollados y los que están en vías de desarrollo, sin embargo es en los países desarrollados donde encontramos frecuentemente programas nacionales que se preocupan de reconocerlo como un recurso fundamental del desarrollo social.

Uno de los primeros en identificar y en escribir sobre esta realidad fue Drucker (1994) quien identificó que la sociedad transitó de la era industrial a la sociedad del conocimiento. En la era industrial los principales recursos eran los bienes y el capital. En la sociedad del conocimiento el poder se trasladó a las élites económicas y se creó la universidad moderna e institutos tecnológicos en los países europeos. Diderot al publicar su “Enciclopedia” (Drucker, 1994) hizo gala de un vasto conocimiento científico, ya no de aprendices y artesanos, sino de

científicos que poseían conocimientos (Drucker, 1994). Es así que a partir de la segunda guerra mundial, el conocimiento fue el principal recurso de desarrollo de la sociedad post-capitalista o sociedad del conocimiento.

En dicha sociedad se encuentra el “knowledgeworker” o trabajador del conocimiento (Drucker, 1994) que fue considerado como una nueva clase de colaborador equiparado con la persona que tiene la propiedad de las empresas en tanto que el conocimiento es creado por él en el trabajo. Es así que, el conocimiento y la información fueron considerados recursos que generaban riqueza.

En esta línea de pensamiento, un grupo de empresarios plantearon, a inicio de los años ochenta, un “nuevo mundo empresarial” (Ross, 2001), en donde el conocimiento y la información eran los recursos más importantes de la ventaja competitiva y del éxito de sus organizaciones y fueron considerados como “principales artículos de consumo”, en tanto que pudieron ser objetos o parte importante de transacciones comerciales.

Esta visión del conocimiento como insumo se sustentó en buena parte por los avances tecnológicos, pues las computadoras han permitido el procesamiento de información de forma intensiva, generando una mayor demanda e incrementando la velocidad de las comunicaciones con alcance global, pero además, según Ross (2001), la estrecha relación entre las economías del mundo entero hace que se necesite información casi inmediata para tomar decisiones y actuar.

Sin embargo, las posturas de algunos estudiosos frente a la sociedad del conocimiento son también críticas. Este es el caso de Tasara y Vaccaro (2004), quienes sostienen que el conocimiento siempre ha jugado un rol central en las sociedades y que tanto la globalización de la economía como el uso de las TIC, tienen una repercusión diferente en la región latinoamericana por diferencias culturales y económicas.

Dadas las condiciones expuestas en los párrafos anteriores, no es raro encontrar que la administración moderna, propia de la sociedad del conocimiento, haya puesto en evidencia los problemas de la gestión clásica, que son dos (Ross, 2001): a) la medición del valor no visible de la organización y b) la gestión del conocimiento e información, dado que es a través de ellos que se puede formar la ventaja competitiva. Sugerentemente, afirma además Ross (2001), que estos problemas son facetas de una misma realidad, pues aquello que se puede evaluar es sujeto de ser administrado y a su vez lo que es administrado puede ser evaluado. Por ello la gestión del siglo XXI exige formas innovadoras que estén enfocadas en la gestión del conocimiento y de la información.

El panorama anteriormente descrito permite comprender el surgimiento de un gran interés y necesidad de que la gestión del conocimiento sea abordada desde una perspectiva sistemática, gerencial y académica (Bañegil y Sanguino, 2007), de manera que desde hace ya más de dos décadas es un tema reiterativo y multidisciplinario estudiado por especialistas de diversas disciplinas.

Es así que, la gestión del conocimiento tiene cada vez más aceptación en las universidades y otro tanto ocurre en las empresas pues es valorada y reconocida como una nueva manera de administrar los recursos intangibles que poseen las organizaciones. Con el tiempo, este interés ha provocado que exista una amplia variedad de enfoques y propuestas que aportan desde diferentes ángulos al propósito de hacer competitivas a las organizaciones a partir de la gestión del conocimiento. Lloria (2008) menciona entre ellas al “capital intelectual” (CI).

Visto el capital intelectual al trasluz de la sociedad del conocimiento, su existencia y surgimiento solo puede ser explicado desde dicho contexto, puesto que el recurso fundamental del capital intelectual.

1.2. EL CAPITAL INTELECTUAL

El término CI fue acuñado por Kenneth en 1969 (Ross, 2001), quien sugirió que este significaba más bien, una acción intelectual y no simplemente conocimiento o

intelecto. Por ello, el CI ha sido considerado un proceso ideológico (Bontis, 1998). Su primera aplicación se encontró en el sector empresarial (Skandia, 1996), aunque actualmente el sector académico viene beneficiándose y aprovechando esta corriente por lo que es frecuente encontrar estudios referidos a él.

Como se mencionó anteriormente, si bien la raíz del CI proviene de la contabilidad clásica, se debe hacer hincapié que surge porque la forma de valorar a la organización moderna se vuelve insuficiente en la economía actual, puesto que existen recursos en la organización que sin ser tangibles añaden valor. Estos son los llamados *activos intangibles*, que no pueden ser medidos ni incorporados en los estados contables de las organizaciones (Eckstein, 2004). En este sentido, algunos recursos de las organizaciones han sido analizados y se ha comprobado que existe relación con los beneficios económicos que se obtiene de ellos, como son: la tecnología computacional, la investigación y desarrollo y finalmente los recursos humanos (Eckstein, 2004). Esto se evidenció cuando Skandia (1996) publicó su acostumbrada memoria anual con un anexo que informaba sobre el capital intelectual.

Para entrar a un mayor detalle, el CI se centró desde sus inicios en valorizar los activos intangibles de la organización, pues la contabilidad clásica solo tomaba en cuenta bienes tangibles y desconocía la existencia de otros que añadían valor a la organización (en muchos casos más importantes que los tangibles).

Según Nevado y López (2002: 16) un activo intangible es *“todo aquel elemento que tiene una naturaleza inmaterial (normalmente sin sustancia o esencia física) y posee capacidad para generar beneficios económicos futuros que pueden ser controlados por la empresa”*. Desde esta perspectiva se puede considerar a los recursos humanos y a la clientela como recursos intangibles, pues tienen la capacidad de generar beneficios económicos futuros y la organización puede tener cierto control sobre ellos.

También llamados *“activos invisibles”*, son definidos por Ross (2001: 49) como *“el flujo de información entre la compañía y el entorno, o dentro de la compañía”*. Sin embargo, los activos intangibles tienen un valor estratégico en las organizaciones,

tal como lo sustentan Helm-Stevens, Brown y Russell (2011), cuando dicen que es la época en que las organizaciones compiten por nuevos conocimientos, por aquellos activos intangibles que marcan la diferencia con otras instituciones y por ello, el valor de la organización está enfocado en estos activos intangibles.

En contraposición a lo que es un activo físico, entendido como una acción o reserva de la que se espera un servicio futuro y que puede ser medido, según Boisot (1998) un activo de conocimiento es definido como: “*stocks of knowledge from which services are expected to flow for a period of time that may be hard to specify in advance*”¹. Por ello mismo, es difícil hablar del valor de este tipo de activos en tanto que solo se puede saber de su uso, efectividad y valor en el futuro (Helm-Stevens et. al, 2011).

Ahora bien, ha sido necesario explicar la noción de activos intangibles pues nos permitirá pasar al tema central del CI. En general, no es sencillo hablar de qué es el CI y tampoco se encontrará una única propuesta conceptual o un único modelo, debido a que es de reciente creación, está en continuo desarrollo y además las propuestas varían según el sector organizacional que lo plantee.

Dentro de la literatura “clásica” encontramos a Edvinsson y Malone (1998: 26), quienes plantea que el CI trata acerca de “*las raíces del valor*” de una organización, pues su objetivo es identificar aquello que no es visible o tangible con el fin de medir aquellos factores dinámicos que permanecen ocultos a la vista de las personas. Por ello, el CI no es parte del activo de la organización (Edvinsson y Malone, 1998) al contrario, demanda que la organización invierta en él, sin esperar que los beneficios sean vistos en el corto plazo (Bontis, 1998). Añaden Edvinsson y Malone (1998:44) que el CI es “*the possession of knowledge, applied experience, organizational technology, customer relationships and professional skills that provide a competitive edge in the market.*”²

¹Traducción propia: “existencias de conocimiento desde los que se espera que los servicios surjan por un periodo de tiempo y que puede ser difícil de prever por adelantado”.

¹

²Traducción propia: “La posesión de conocimiento, de experiencia aplicada, de tecnología organizacional, de relaciones con los clientes y las habilidades profesionales que proveen una ventaja competitiva en el mercado”.

El CI, de acuerdo a lo que propone Helm-Stevens et al (2011), es el conocimiento que contribuye en la creación de valor para la organización. Según Hsiu-Yueh (2006), el CI es el material intelectual que puede ser capturado como activos de la organización, tales como conocimientos, propiedad intelectual, experiencias de los trabajadores y sus capacidades. Todos estos activos pueden incrementar el desempeño de una organización y convertirlo en una ventaja competitiva.

Además, es oportuno añadir que el punto de partida y diferencia del CI con otros enfoques de la gestión del conocimiento, es que las organizaciones intentan medir y evaluar el CI y gestionar los recursos que la componen (Ross, 2001).

Pero ¿qué es lo que hay que valorar y medir? La etapa inicial del CI se centró precisamente en identificar cuáles son sus componentes para después proceder a su medición. Sobre ello, Skandia (1996) proponía que el valor de una empresa se demuestra por la competencia de sus empleados, por sus sistemas de computadoras, sus procesos de trabajos, las marcas registradas, la clientela, entre otros aspectos.

Por otro lado, Ross (2001) señaló que el CI incluye todos aquellos activos que no figuran en los estados financieros de las empresas, aunque añadió que no es el único recurso, puesto que se pueden incluir en él, las marcas registradas, las firmas y la administración de las relaciones con la clientela. De manera más precisa, este mismo autor propuso que está principalmente constituido por el recurso “conocimiento”, que puede ser adquirido por dos vías. La primera de ellas desde una fuente de adquisición externa, y la segunda a través de la investigación y el desarrollo o el adiestramiento realizado dentro de la organización, pero que está inserto en cada persona y su creación depende mucho de las experiencias de cada individuo.

Sin embargo, para desarrollar conocimiento, dice Ross (2001) se necesita invertir, aunque el retorno sea difícil de calcular e incierto, pues a diferencia de otros recursos de la organización, este se incrementa con el uso de manera creciente (Ross, 2001), en cambio los recursos tangibles se agotan con su uso.

Respecto a las funciones del CI, Skandia (1996) determinó algunas de ellas: a) la identificación y el realce de los activos intangibles, b) la captación del conocimiento teniendo como base una tecnología para compartirlo, c) el cultivo del CI mediante el desarrollo profesional y entrenamiento, y d) el intercambio de la información computarizada mediante el reciclaje del conocimiento capitalizándolo y fortaleciéndolo.

Para concluir, es importante recalcar que el CI entonces, está compuesto por todos aquellos recursos intangibles que surgen del conocimiento que se genera en la organización, por ello la relevancia de éste en las organizaciones, siendo el recurso humano el que tiene un papel importante. Finalmente, el CI está compuesto además por el capital humano, el capital estructural y el capital relacional.

1.2.1 Definiciones de capital intelectual

En relación al capital intelectual no existe un consenso acerca de cómo definirlo pues depende mucho de la perspectiva o disciplina desde la que se proponga (Luthy, 2012). Desde una perspectiva enfocada en los **activos o recursos de la organización**, encontramos algunas definiciones. Entre ellas las de Edvinsson y Malone (1998) pues proponen que el CI es la posesión de conocimientos, experiencia aplicada, tecnología organizacional, relaciones con clientes y destrezas profesionales.

También está la definición de Stewart (Luthy, 2012: p. 4), quien define al CI como un *“packagedusefulknowledge”*³, e incluye en tal definición tanto los procesos, las tecnologías, las patentes, las habilidades de los empleados y la información de los clientes y proveedores. En cambio Brooking (1997) dice que el CI es la combinación de los activos intangibles que hace que la organización funcione.

³ Traducción propia: “Paquete útil de conocimiento”.

Un concepto rescatado por Nevado y López (2002) señala que el CI es la medida de valor que permite explicar la eficacia del aprendizaje organizativo y evaluar en suma, la eficiencia de la gestión del conocimiento, pero además añaden que el CI es el conjunto de activos de una organización que no se ven reflejados en los estados contables tradicionales pero generan o generarán valor a futuro, relacionados directamente con el capital humano y con el capital estructural.

En cambio, otros autores como Ulrich (1998) y Ross (2001) definen el CI centrado en el individuo y no en los recursos de la organización. Ulrich (1998) dice por ejemplo, que el CI es igual a la capacidad de compromiso y para Ross es la suma de conocimientos de sus miembros y de la interpretación práctica de sus marcas, trámites, etc. Según Stewart (1998:9) el CI es *“la suma de todos los conocimientos que poseen todos los empleados de una empresa y le dan a esta una ventaja competitiva”*, allí está todo el material intelectual de una organización y genera riqueza en la organización que sabe aprovecharlo.

Como se puede ver, las definiciones son variadas pero en la base siempre aparece el **conocimiento** como el recurso fundamental capturado de alguna manera, pero nunca desligado de la persona. Es así que la propuesta de Nevada y López resulta interesante, toda vez que presenta un enfoque global del CI, tanto el aspecto de valor, como el aspecto de gestión del conocimiento.

1.2.2 Visión estratégica y valorización del capital intelectual en las organizaciones

El CI tiene dos aspectos muy importantes, el primero que se mencionó antes, consiste en valorar la organización. El segundo aspecto comprende la estrategia que se implementa en la organización para incrementar dicho valor. Dentro de este contexto, Edvinsson y Malone (1998) plantearon dos aspectos complementarios para armar el modelo de CI, uno de ellos fue valorar la organización y el segundo fue comprender esta organización para armar su propia estrategia.

Respecto a la valoración (Skandia, 1996), era necesario armar un esquema que permitiera distinguir los distintos componentes del CI, por ello se estableció la fórmula de CI (capital intelectual) = CH (capital humano) + CE (capital estructural), originándose una división que será explicada más adelante. Este punto es fundamental, pues solo determinando cual es la composición del CI es que se puede valorizar y gestionar la organización y sus recursos.

En ese mismo sentido, Ross (2001) afirma que las raíces del CI giran en torno a dos aspectos diferentes pero complementarios. Una de ellas está relacionada con una corriente estratégica y la otra valorativa. En la estratégica, lo importante es la creación y el uso del conocimiento y la relación de este recurso con el “éxito o creación de valor” (Ross, 2001:34) de la organización. Ross concluye que el conocimiento y el aprendizaje son las ventajas competitivas en el mundo actual y que si bien las TIC y la estructura organizacional son importantes y necesarias, lo fundamental es tratar de cambiar el comportamiento de las personas (Ross, 2001).

Para la medición del CI, Eccles (1991) planteó algunos pasos importantes que debe seguir toda organización, que consiste principalmente en diseñar un proceso permanente de construcción de una nueva arquitectura de información, implementar las TIC que sean necesarias, establecer incentivos para el personal y acercarse a los activos externos.

Para la perspectiva estratégica, Edvinsson y Malone (1998) propuso la metáfora del “navegador” que será más explicado y graficado más adelante. Es decir, que para que la gestión del capital intelectual sea eficiente, la organización debe empezar por entender el panorama completo de donde está, sin ser algo estático, sino siempre cambiante. El navegador permite entender la visión del CI como algo no estático, más bien sus componentes interactúan y es necesario revisarlos continuamente para que se armen estrategias que permitan mantener e incrementar el valor de la organización.

Por ello Skandia (Edvinsson y Malone, 1998) propuso una metodología que facilitase la visión estratégica de la organización y de su entorno. Estos pasos son

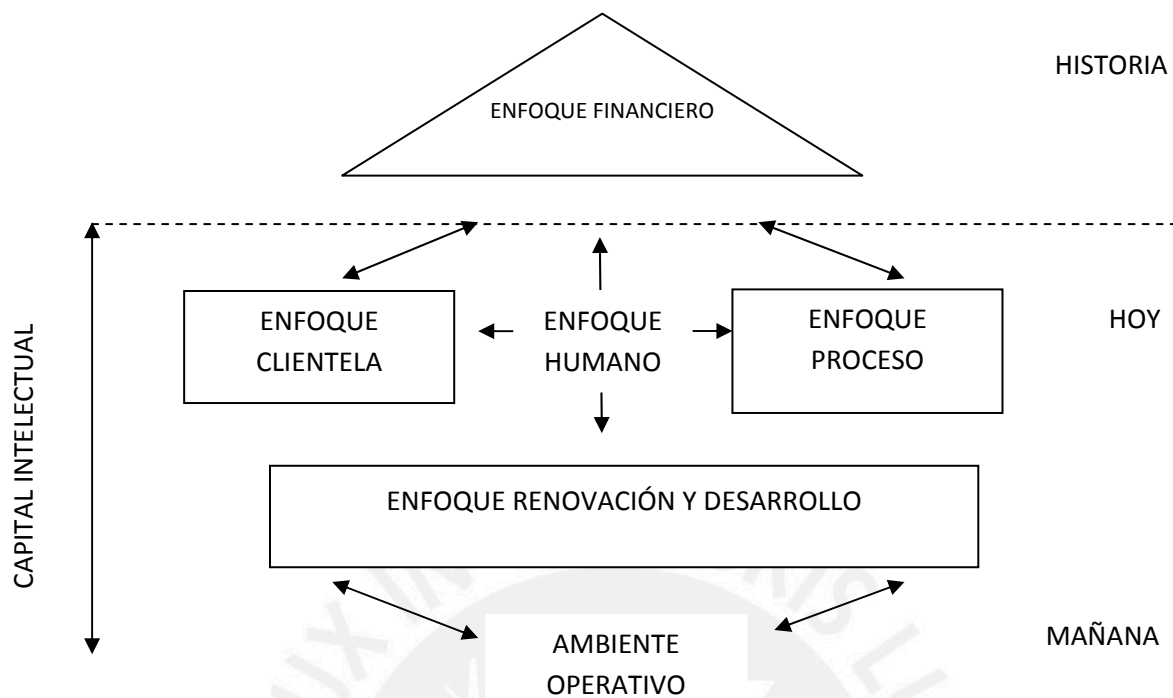
básicamente: entender cada una de las partes del navegador y extraer el valor que existe en cada una de ellas, este valor puede ser incrementado si se usa todas aquellas capacidades que están dormidas en el navegador. Otro aspecto fundamental es la interacción entre los componentes de tal manera que este flujo o intercambio re-potencie de manera constante las competencias de la organización. Y finalmente, esta dinámica debe arribar en la capitalización de cada uno de los componentes.

Como mencionamos anteriormente, este proceso permite obtener beneficios en toda la organización, estos pueden ser: mantener una curva de aprendizaje siempre creciente, reducir el tiempo destinado al aprendizaje, añadir valor a la organización por la interacción entre sus componentes y finalmente, el valor también se crea al establecer conexiones entre los componentes del navegador (Edvinsson y Malone, 1998). Sin embargo, cuando la organización ya tiene identificado su CI es importante que éste sea comunicado a la organización entera, incluyendo a los clientes.

Para navegar es necesario reconocer que cualquiera de las regiones del CI interactúan entre ellas, pues tienen ámbitos de influencia, pero además pueden tener regiones independientes (Edvinsson y Malone, 1998), es por ello que se debe obtener una imagen bidimensional del CI de la organización, mediante un mapa que capte todo el valor de la empresa.

Este navegador debe mantener una mirada hacia adentro de la organización para que sirva de guía, pero además debe mirar hacia afuera, es decir hacia los clientes. El navegador gráfica la interrelación entre sus distintos componentes, sin embargo es el recurso humano el que se interrelaciona de manera permanente con cada uno de los enfoques que participan en la construcción de la estrategia de la organización (ver gráfico 1).

Gráfico N 1: Navegador Skandia



Fuente: Skandia (1996)

Este navegador Skandia resulta de mucha importancia puesto que permite visualizar varios aspectos que hay que considerar para la gestión del CI. Uno de ellos tiene que ver con la importancia del recurso humano en la estrategia del navegador, puesto que los demás enfoques se relacionan con él. Además, la idea de un flujo continuo entre los diferentes componentes del CI es relevante para que la organización tenga una postura de revisión y atención permanente.

1.3. COMPONENTES DEL CAPITAL INTELECTUAL

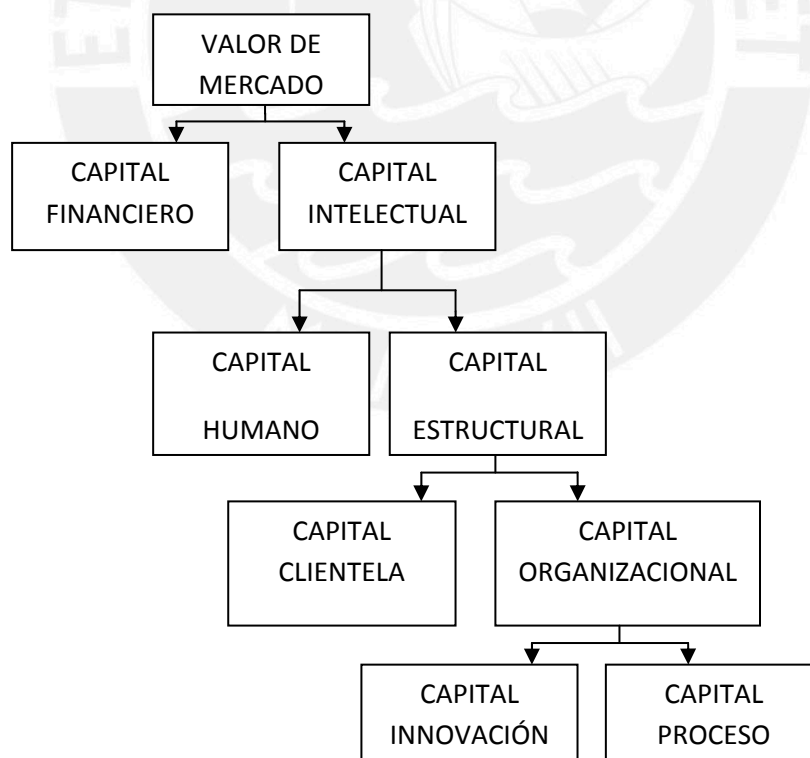
La preocupación inicial de las primeras propuestas sobre CI fue determinar cuáles eran sus componentes, pero dados los avances al respecto y el consenso ganado con el tiempo, algunos estudios se inclinaron por determinar las interrelaciones entre los componentes. Además, inicialmente se tenía una visión muy contable, en cambio los nuevos modelos se enfocan en un sistema dinámico de recursos basados en el conocimiento y en la interacción entre los factores; así como en

aquellas actividades que crean valor a la organización y en el mantenimiento y desarrollo de sus recursos intangibles (Antonella y Stefania, 2011).

Al igual que en la definición, actualmente existe más de una propuesta sobre cuáles son los componentes del CI. Edvinsson y Malone (1998) exponen que estos componentes son tres: el capital humano (CH), el capital estructural (CE) y el capital relacional (CR).

En cambio Skandia (1996) propuso que las organizaciones tienen un valor total en donde está incluido el capital financiero y el capital intelectual. Es decir, el CI está conformado por el CE y el CH. En este CE se incluye tanto al capital organizacional (CO) como al CR y la interacción entre estos capitales, más un liderazgo apropiado hace posible que el valor de la organización se incremente (ver Gráfico 2).

Gráfico N. 2 Modelo de Capital Intelectual Skandia



Fuente: Edvinsson y Malone, 1998

Una propuesta diferente, desde una perspectiva más contable (de valoración) es la de Brooking (1997), a pesar de que es posible equiparar cada uno de los componentes que propone con los términos usados por Edvinsson. A decir de Brooking (1997), el CI está compuesto por los siguientes componentes: activos de mercado (CR), activos de propiedad intelectual (CE), activos centrados en el individuo (CH) y activos de infraestructura (CE).

En cambio Ross (2001) enfatiza que el CH es el componente fundamental del CI, cuando dice que este último se compone de una parte pensante (CH) y el resto está conformado por una parte no pensante que es el CE, dividido a su vez por el CO y el CR.

En ese sentido dicho autor (Ross, 2001) declara que para la creación de un sistema integrado de CI, es necesario que cada organización recoja y mida el suyo propio, debiendo partir del precepto que para encontrar los indicadores necesarios es importante contar con una estrategia diseñada en base a los objetivos y la dirección que van construyendo este CI. Además, cada uno de los componentes del CI está conformado por indicadores que luego permitirán medirlo.

Actualmente, existen propuestas y listas de indicadores, sin embargo, no es en el momento de analizar a cada organización donde se deben refinar y adecuar para una valoración certera, pues según Ross (2001) esto permite situar al CI en un nivel estratégico organizacional.

Como podemos ver, la variedad de modelos de CI se ha incrementado desde su creación, entre ellos están el de Skandia, Balance Score Card, TechnologyBroker e Intellectus, sin embargo se considera que la composición de capital humano con el capital estructural y el capital relacional es el que integra todas las dimensiones en las que puede valorarse y gestionarse el CI de una organización.

1.3.1 El capital humano (CH)

El CH está representado por las personas y necesitan un modo especial de ser administrados (Ross, 2001). Desde una visión contable, Brooking (1997) les llama “activos centrados en el individuo” y está conformado por las calificaciones de cada persona.

Como pudimos observar anteriormente, en el cuadro de Navegación de Skandia el factor humano de la organización es el que penetra en todos los demás (Edvinsson y Malone, 1998), si este no está feliz en la organización, ninguno de los demás elementos creará valor en ella.

Entonces, si bien se dice que las personas crean capital, es importante establecer cuáles son los factores que intervienen. Por ello, Ross (2001) señala que se hace a través de:

- **Su competencia (pericia y educación)**, pues las personas generan valor a través del conocimiento, de la habilidad y el talento, así como de los conocimientos técnicos. Por conocimiento técnico o académico entendemos que no es algo innato, sino teórico y para ello se necesita que el aprendizaje sea con libros, profesores o mentores. En cambio, la habilidad es la contraparte práctica del conocimiento, por ello mientras más conocimiento obtiene una persona, más hábil es.
- **Su actitud** hacia el trabajo, componente conductual.
- **Su agilidad intelectual**, en donde está incluida la capacidad para innovar y cambiar de forma de actuar, de pensar en los problemas y proponer soluciones diferentes y nuevas.

Algo muy similar propone Alama (2010:73) cuando dice que el CH *“hace referencia al conocimiento (explícito o tácito e individual o social) que poseen las personas y grupos, así como su capacidad para generarlo”*. Además, Alama dice

que el CH pertenece a cada individuo, siendo su carácter individual su principal característica. Por ello, el CH puede ser entendido como un recurso intangible de la organización.

Brooking (1997) sostiene que la valorización del personal de una organización se puede hacer considerando la educación formal, las calificaciones personales, los conocimientos técnicos, la evaluación psicológica del personal y las competencias asociadas al trabajo.

Por otra parte Bontis (1998) propone que el capital humano está constituido por todo el flujo de conocimiento e información que recorre una organización a través de una red de trabajo conformada por nodos o enlaces, en donde cada nodo es el desempeño en el trabajo, que pueden ser toma de decisiones, creatividad, innovación, improvisación, o la combinación de ellas. Pero también es considerado (Bontis, 1998) en su aspecto individual cuando dice que el CH se compone de cuatro factores: la herencia genética, la educación, la experiencia y las actitudes acerca de la vida y del negocio.

Añade Stewart (1998) que la organización debe adquirir el CH con capacidad de innovación y de esta manera se usará sus conocimientos, siendo además necesario que cuente con habilidades y aptitudes acordes a los objetivos de las organizaciones.

De esta forma, para contar con este CH es necesario que se diseñe un proceso de selección conforme a los requerimientos de la organización. Es decir, la organización debe definir sus actividades centrales y conforme a ello, determinar cuáles son las competencias principales del personal, así como los conocimientos, las pericias necesarias y las aptitudes. Por otro lado, es importante tomar en cuenta los conocimientos, las actitudes y la agilidad intelectual, pues estos apuntalan el proceso de creación del conocimiento.

1.3.2 El capital estructural (CE)

Otro componente del CI es el capital estructural, que fue planteado inicialmente por Skandia (1996), y comprende esencialmente el conocimiento que permanece en la organización.

Según Edvinsson y Malone (1998) el CE es lo que se queda en la organización cuando los trabajadores se van a casa y por lo tanto es propiedad de esta organización. De otra manera, se habla con frecuencia que el CE es la forma en la que se deposita el conocimiento teniendo en cuenta *“las rutinas organizativas, las estrategias, los trámites, los manuales de procesos y las bases de datos”* (Ordoñez, 2004:134). La organización posee este conocimiento que se hace tangible y que la hace funcionar de manera coordinada (Bontis, 1998), por lo que la esencia del CE es todo conocimiento que esté incrustado en las rutinas de las organizaciones y el que permite medir el CI organizacional, aspecto fundamental de este componente.

En este sentido, si se estructura adecuadamente los logros intelectuales con los sistemas de información, se hará posible que el saber-hacer de cada persona pase a pertenecer al grupo.

De allí que, las tecnologías y herramientas para compartir información y para el intercambio y codificación del conocimiento tales como tecnologías para grupos, videoconferencias, intranets, entre otras, son sumamente importantes para que el conocimiento de las personas pase a formar parte del CE de la organización. Es indudable que las tecnologías de información y comunicación han permitido a las organizaciones llegar a lugares insospechados, procurando mayor flexibilidad a las organizaciones (Edvinsson y Malone, 1998) y facilitando el establecimiento de redes virtuales de relaciones con socios y clientes necesarios para el desarrollo de la organización en un mundo competitivo y globalizado. Se puede entonces decir que es necesario incorporar tecnologías en una organización, aunque cabe resaltar que es fundamental comprender cuál es su competencia central, pues la tecnología debe ayudar a que la organización logre sus objetivos, así se convertirá en *tecnología convergente* (Edvinsson y Malone, 1998).

Para caracterizar y comprender la composición del CE, distintos autores han propuesto clasificaciones del mismo, entre otros: el que propuso Skandia en su primer informe sobre CI, en donde el CE incluye las relaciones con los clientes (capital clientela o relacional) y el capital organizativo. El primero es el “foco externo” y el segundo el “foco interno”. El capital organizativo a su vez, está dividido en capital trámite y capital innovación. En cambio, Edvinsson y Malone (1998), propusieron que el capital clientela o relacional es un tercer componente del CI, propuesta que ha prevalecido en los últimos años. Otros autores como Ross (2001) sostiene que el CE está dividido en capital trámite y capital innovación.

El capital trámite es la suma de los conocimientos técnicos, que se formalizan dentro de la compañía: manuales, prácticas, recursos de intranet, bibliotecas de proyectos, etc. en cambio el capital innovación es lo que crea valor a futuro pues es la fuente de renovación, constituidos principalmente por activos intelectuales y la propiedad intelectual.

En cambio, Ordóñez (2004) dice que el CE consta de dos componentes: el capital organizativo y capital tecnológico, en donde el capital organizativo (CO) está constituido por todos los aspectos organizacionales, como son la cultura organizacional, el diseño organizacional, rutinas organizacionales, procedimientos, etc. En cambio el capital tecnológico (CT) está constituido por los conocimientos de carácter técnico e industrial (Ordóñez, 2004).

Por su parte, Alama (2010:76) expone que el CE es el “*conocimiento que permite la posibilidad de reproducirlo y compartirlo*”, de esta manera el conocimiento se vuelve tangible y mientras más tangible se vuelva, queda mejor asegurado como parte de la organización. Alama también sostiene que existen dos componentes del CE: estos son el capital tecnológico y el capital organizacional.

El capital tecnológico según el modelo CIC (Alama, 2010) está referido a aquellos intangibles que tienen relación con las actividades y funciones de la organización, siendo responsable de la obtención de productos, del desarrollo de procesos de

producción y de la alimentación de las bases de datos que apuntalarán las futuras innovaciones.

A su vez el capital tecnológico (Alama, 2010: 78) está conformado por los elementos “esfuerzo I+D+i”, es decir la dotación tecnológica, la propiedad intelectual e industrial, y los resultados de innovación. Dentro del “esfuerzo I+D+i” está la “i” de investigación, entendida como “la realización de trabajos creativos” que se realiza sistemáticamente para aumentar el volumen de conocimientos a partir de la realidad. En cambio “D” es el desarrollo de nuevas aplicaciones y finalmente la “I” es la innovación en donde están los “esfuerzos dedicados al diseño, lanzamiento y difusión entre el público de los bienes y servicios tecnológicamente nuevos”.

Por lo tanto, la dotación tecnológica está referida al conjunto de conocimientos, métodos y técnicas, proveniente de fuentes externas de la organización pero que son incorporados con el fin de mejorar los procesos internos. La propiedad intelectual e industrial está conformada por los conocimientos de la institución reconocidos legalmente y por ellos la organización puede explotarlos a exclusividad. Finalmente, Alama (2010) entiende por “resultados de innovación” a las mejoras incorporadas en los productos, procesos y métodos de gestión.

Este mismo autor menciona que el CE tiene un componente organizativo, al que llama “capital organizativo”. Este componente está conformado por el contexto en el que se desarrolla el trabajo de la organización, como “*son las reglas, las normativas, las rutinas organizativas y la cultura organizativa*” (Alama, 2010:79).

En conjunto apuntan a que las cosas se hagan de un modo determinado y aunque muchos de ellos no son formales ni explícitos, son los que marcan la forma de actuar de la organización. Según el CIC (2003), los elementos del capital organizativo son: la cultura, la estructura, el aprendizaje organizativo y los procesos. Por cultura se entiende al conjunto de valores, formas y normas que un grupo de personas asume para actuar dentro de una organización y que le permite alcanzar las metas corporativas. En contraposición a la cultura, existe la

estructura, que está referida a aquellos procesos y modos formales de la organización. Otro componente es el aprendizaje organizativo, que es la capacidad de aprender de la organización con el fin de responder y avanzar en las dinámicas que se dan a su alrededor. Finalmente, los procesos son aquellas operaciones que permiten realizar las actividades dentro de la organización.

Las propuestas son variadas, sin embargo se puede resumir que el CE está conformado por el conocimiento que permanece en la organización. Para ello se necesita de una infraestructura tecnológica apropiada y de un conjunto de rutinas y creencias organizacionales que lo facilite. Por ello, contar con el componente tecnológico es importante y necesario, así como de un componente cultural u organizacional. De la misma forma, también es importante recalcar que el componente organizacional es necesario para que el desarrollo de conocimiento encuentre condiciones propicias para su registro.

1.3.3 El capital relacional o cliente (CR)

Bontis (1998) sostiene que la esencia del capital relacional (CR) es el conocimiento que está inserto en las relaciones externas a la organización. En esta línea de pensamiento, Bueno (2007:3) menciona que el CR es *“el conjunto de conocimientos que se incorporan a la organización y a la persona, como consecuencia del valor derivado de las relaciones que mantiene con los agentes del mercado y con la sociedad en general”*.

Asimismo, Edvinsson y Malone (1998) sostienen que la medición del capital clientela consiste en encontrar las medidas que mejor captan la nueva realidad de las relaciones eficientes entre las compañía y la clientela.

Pero además es necesario tener una estrategia para que el CI esté enfocado al capital relacional o clientela: hay que preguntarse por los cambios que se espera de ellos, el nivel del servicio, apoyo educativo actual y futuro al cliente, el desarrollo de investigaciones para encontrar aliados, la evolución de los clientes, la comunicación entre la organización y el cliente (Edvinsson y Malone, 1998).

Este valor que tiene las relaciones con los clientes externos está constituido por la reputación, las marcas, la fidelidad de los clientes, la repetición del intercambio, etc., pero no depende de la organización sino de los clientes y de las personas que se encarguen de mantener estas relaciones. Por ello se dice que es muy similar al capital humano, en tanto que la organización no tiene el control sobre él (Alama, 2010).

El CR, de acuerdo con este autor, se puede dividir en dos bloques. El primero llamado “capital de negocio” hace referencia al valor que tiene para la organización las relaciones con aquellos agentes “vinculados con su proceso de negocio básico” y están conformados por “los clientes, proveedores, accionistas, aliados, competidores e instituciones de promoción y mejora de la calidad” (Alama, 2010: 82), en otras palabras son los *stakeholders* de la organización.

El segundo componente del CR es el capital social (Alama, 2010). Agrupa en él, al resto de agentes del entorno de la organización, en donde se despliega el nivel de compromiso social de esta institución. Los elementos que intervienen en este capital social son: las relaciones con administraciones públicas, las relaciones con los medios de comunicación, la defensa del medio ambiente, las relaciones sociales y la reputación corporativa (CIC, 2003). Finalmente, el núcleo del capital social está constituido por la reputación de la organización.

Esta revisión del CR es particularmente necesaria para que las organizaciones determinen la importancia de los vínculos que tienen con aquellas entidades externas a su organización. Resulta sumamente útil el deslinde que hace Alama cuando habla del “capital negocio”, puesto que son ellos los que aportan directamente al valor de la organización, pero sin descuidar a la totalidad de la sociedad.

Para finalizar es necesario recalcar que el capital intelectual se vislumbra como una corriente muy poderosa, y tal vez la única, dentro de la gestión del conocimiento, debido principalmente a que la sociedad del conocimiento tiene

como recurso preponderante el conocimiento. Es indudable que para ello se requiere al capital humano como fuente principal acompañado tanto de la cultura organizacional como de la tecnología que lo favorezca, así como un enfoque que visualice a los agentes externos a la organización como fuente de donde se puede obtener y desarrollar más conocimiento organizacional.

En general, se considera, que el capital intelectual ha necesitado del contexto de la sociedad del conocimiento para que surja, encontrando un espacio favorable en las organizaciones intensivas en la creación de activos intangibles.



CAPÍTULO II

EL CAPITAL INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD

En el anterior capítulo se ha hecho un recuento del modelo de CI aplicado a las organizaciones empresariales, en el presente se abordará el mismo modelo pero aplicado al ámbito académico.

La literatura revisada muestra que desde inicios del 2000, las organizaciones universitarias han visto la idoneidad del modelo, más aún en Europa, en donde se han hechos estudios comparativos de modelos de CI que se vienen aplicando y reconociendo su importancia para la gestión y mostrando además la importancia que trae para la investigación.

Como bien se sabe, las universidades tienen entre sus actividades la gestión del conocimiento que en ellas reside, siendo sus recursos mayoritariamente intangibles. Por ello, tanto la medición como la visión estratégica del CI encuentran espacios propicios en ámbitos en donde la generación y difusión del conocimiento es sumamente relevante.

Otro aspecto fundamental para la aplicación del CI es que las universidades tienen las mismas presiones por competir en una sociedad centrada en el

rendimiento económico de las instituciones. Por otro lado, la sociedad en general es más exigente respecto a lo que las instituciones hacen por ella, siendo importante mostrar lo que el conocimiento puede hacer por la sociedad que la rodea. También es relevante el modelo de CI para conseguir fondos que financien investigaciones que requieren mayor infraestructura o costo.

Por lo tanto, la realidad universitaria requiere de modelos de gestión acordes con su razón de ser, es allí donde radica la importancia del CI.

2.1 ROLES DE LA UNIVERSIDAD EN UN MUNDO CAMBIANTE

La universidad, nombrada en muchas ocasiones como casa del conocimiento, ha evolucionado en sus fines, objetivos y organización a lo largo del tiempo, desde el modelo escolástico hasta la universidad inserta en un mundo globalizado (Constantin, 2009). Desde fines del siglo XX la universidad se encuentra en un periodo de redefinición de funciones; así como del rol que la sociedad pide de ella. Estos cambios se dan a partir de la evolución de la sociedad, entre otras razones por la globalización e internacionalización que replantea muchas exigencias y modos de actuar.

En la época escolástica, el rol de la universidad era el de distribuidor de conocimiento y no de creador, es así que el paradigma de la universidad dedicada a la investigación fue propuesta recién por Von Humboldt en 1809 (anterior a ello la universidad solo replicaba conocimiento a los alumnos y no se consideraba que debía generar nuevo conocimiento). Por lo tanto, es a partir de la propuesta de Von Humboldt que este paradigma cambia, integrando la investigación como un rol más de la docencia universitaria. Esta generación de conocimiento convirtió a la universidad en una *“knowledgeintensiveorganization”*⁴ (Constantin, 2009: 63).

La universidad cumple actualmente diversos roles (Morales, 2004) que son los de crear ciencia, formar profesionales y la llamada tercera misión que consiste en la

⁴Traducción propia: Organización intensiva en conocimiento.

proyección de la universidad hacia la sociedad. Aquel espacio formativo y de investigación que requiere la sociedad, adquiere especial importancia en países como Perú en donde es necesario desarrollar profesionales que sean capaces de crear conocimiento renovado y mejorado, puesto que es en la universidad en donde se prepara al personal más calificado del país. Las actividades de investigación y desarrollo que se realizan o deberían realizarse en la universidad, pueden promover propuestas innovadoras para la sociedad peruana.

Asimismo, algunos sectores nacionales e internacionales exigen que la universidad *“sea cabeza y motor del desarrollo humano, y no sólo termómetro de situaciones, repetidora de ideologías y modas, como mucho ha pasado, y pasa”* (Morales, 2004:46), idea que trasluce la necesidad de esta organización de proyectarse hacia la sociedad. Sin embargo, también es necesaria la necesidad de mantener su autonomía académica y administrativa (Secada, 2002).

Se habla también del término “la tercera misión” de la universidad, que consiste en la universidad como emprendedora, esto referido básicamente a la transferencia de conocimiento tecno-científico a la sociedad, como creadora de valor, riqueza y empleo a través de la comercialización tecnológica (Bueno, 2007). En términos del CI, la tercera misión está relacionada con el CR de las organizaciones educativas.

Como se mencionaba al inicio de este acápite, la universidad es una institución cuyo recurso principal es el conocimiento y este reside principalmente en el cuerpo docente e investigador. En este sentido, la creación de conocimiento está ligada a la investigación, así como a la enseñanza y la función de extensión universitaria está referida a la disseminación de este conocimiento. Sin embargo, las universidades no están exentas de dificultades. Tal como lo señala Adhikari (2010), estas han crecido enormemente; así como el número de estudiantes y en algunas ocasiones son difíciles de manejar. Los problemas políticos tampoco están lejanos a su entorno, obstaculizando, en algunos casos, en la toma de decisiones más adecuadas. La falta de recursos para contar con bibliotecas, tecnologías de información y laboratorios, limita también el desarrollo de las

investigaciones que la sociedad necesita, así como cada vez menos profesores se dedican a tiempo completo al trabajo docente.

Cabe añadir que las universidades tienen las presiones de cualquier otra institución. Una de ellas consiste en que, no obstante algunas universidades pueden estar en la categoría de organizaciones sin fines de lucro (Helm-Stevens, Brown & Russell, 2011), ello no las excluye de utilizar sus recursos actuales y de crear otros nuevos para demostrar su valor y ser competitivos en el mercado actual. Por ello, las universidades tienen la necesidad de optimizar sus propios recursos, principalmente aquellos que son básicamente conocimientos, para usar el lenguaje del CI, activos o recursos intangibles.

Dada esta situación, es preciso prestar atención a nuevas formas de gestión que respondan a las exigencias de la sociedad actual, lo que ha hecho pensar a investigadores y gestores que se debe crear sistemas de gestión del conocimiento apropiadas a las instituciones de educación superior. Adicionalmente, las organizaciones que crean nuevo conocimiento tienen un alto nivel de prestigio, situación que se ajusta a las universidades, pues ellas también se mueven por la reputación y se legitiman en la sociedad por el prestigio (Helm-Stevens, Brown & Russell, 2011).

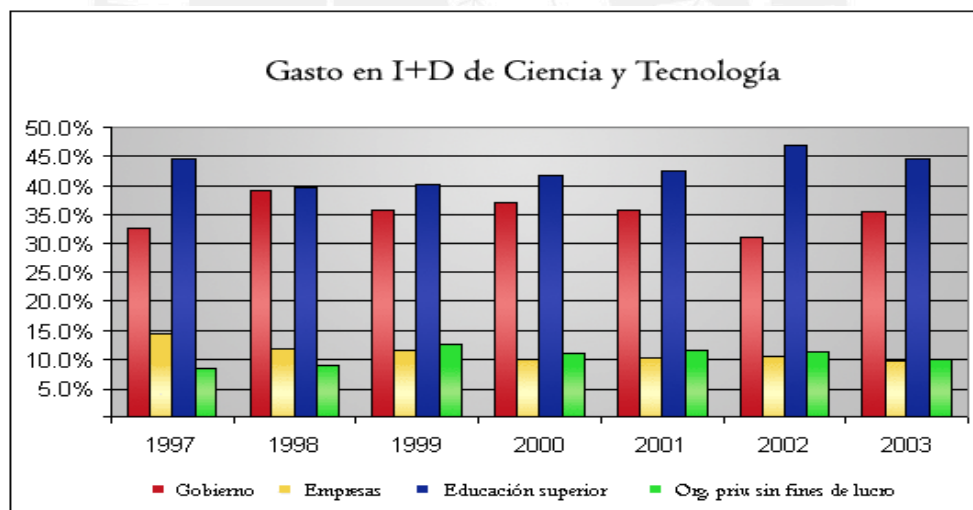
Es también importante recalcar lo que dicen Sánchez, Castrillo y Elena (2009) sobre el rol de la enseñanza, si bien es cierto que sigue siendo uno de los principales objetivos de la universidad, su alcance ha variado, pues ahora se habla de la enseñanza a lo largo de la vida y la sociedad requiere que la universidad provea de cursos muy especializados y de muy variada temática. Sobre la investigación, el sentido y los fines de ella está definida por las demandas de la sociedad, pues ésta pide que se provea de soluciones de corto plazo a problemas prácticos y de muy variado tipo.

Otro aspecto importante es que las universidades tienen escuelas de posgrado. A propósito de este tema, citamos a Shady (2002: 181) quien dice que: *“los posgrados cargan sobre sus hombros la formación de quienes harán*

innovaciones en todas las áreas de las ciencias, las tecnologías, artes y humanidades”, por lo que el docente de posgrado debe tener además especial énfasis en poseer dotes de investigador.

Adicionalmente, un punto que presiona a las universidades con fuerza en América Latina es que, son ellas y los gobiernos centrales, los llamados a invertir en investigación y es allí donde los docentes deberían estar altamente calificados para cumplir con esta misión. En efecto, tal como lo demuestra el siguiente gráfico, son las universidades las que más invierten en investigación y desarrollo, aunque los fondos destinados a la investigación son mínimos si comparamos lo que invierten otros países de la región, como Brasil. Este aspecto es totalmente divergente a la realidad de los países desarrollados, pues la empresa privada es la que más invierte en investigación.

Gráfico 3: Gasto en I+D de Ciencia y Tecnología en el Perú



Fuente: Ricyt, 2004

Es así que las universidades se han convertido en centros de investigación en donde se cuenta con laboratorios que sirven para hacer pruebas o ensayos, en muchos casos requeridos por la industria, de allí que la relación entre la sociedad y la universidad es estrecha, pues ya no solo educa a personas jóvenes, sino que presta servicios a terceros y en ocasiones también se origina una demanda de creación de maestrías (tanto para el desarrollo de investigaciones como para la

formación de profesionales especializados) y doctorados en donde se realiza investigación (Leitner, 2002).

Habría que decir también que el gobierno y las universidades peruanas deberían hacer efectivo el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología (SYNACIT), pues a pesar de existir como enunciado legal, aún no está conformada. En ese sentido, el informe de la UNCTAD (2011) propone que se cree en Perú un sistema de ciencia, tecnología e innovación integrado por las universidades, así como por el sector público afín y el sector privado, de suerte que se logre unificar esfuerzos que de otra manera son insuficientes o sin objetivos comunes para el país. Esta integración contemplaría la creación de espacios para el desarrollo de investigaciones realizadas por los docentes universitarios.

Por otro lado, tal como menciona Mintrom (2008) son tres las fuerzas externas a la universidad que la presionan a repensarse y cambiar su accionar desde un enfoque gerencial y estratégico. La primera de ellas, tiene que ver con la exigencia de los gobiernos de hacer que la universidad demuestre su contribución social y económica. La segunda tiene que ver con el reconocimiento general de que el conocimiento contribuye directamente con el crecimiento económico, de manera que las partes interesadas de la sociedad están observando a la universidad desde una mirada más cercana al mundo de los negocios. Finalmente, la globalización presiona a la universidad para que su nivel de competencia también sea internacional.

La universidad peruana no se escapa a ninguno de los tres factores expuestos por Mintrom (2008), pues en los últimos veinte años se ha duplicado la cantidad de universidades peruanas (Ministerio de Educación del Perú, 2006). Esto hace que exista más competencia y a ello se añade la presión de la acreditación que exige el gobierno peruano a través de la entidad ad-hoc (CONEAU) o al interés de la universidad para optar por acreditaciones internacionales. Al existir más universidades, se aumenta la presión por mantener o incrementar la cantidad de estudiantes, contar con mejores docentes y mejores condiciones para aquellos que tengan interés por desarrollar investigación. La existencia de más

universidades también hace que la competencia por optar por recursos financieros sea mayor, así como por mantener o incrementar la reputación de la sociedad y de aquellos agentes que pueden estar interesados en seguir una relación formal con las universidades.

En la misma línea de lo expuesto por Mintrom, la UNESCO realizó en 1998 un estudio sobre la situación de la educación a nivel mundial, en él se demuestra que existen diversos factores que están cambiando el rumbo de ésta a nivel mundial. Estos factores son: la aparición de nuevas tecnologías de información, la reducción de gastos, el replanteamiento de estructuras y el respeto por la diversidad (UNESCO, 1998).

Estos factores traen de la mano, la necesidad de gestionar los recursos que en ella se encuentre, y no sólo la gestión de recursos financieros, sino además, dada su razón de ser, la gestión del conocimiento; así como sus recursos humanos. La necesidad de encontrar una manera óptima de gestionar los recursos que tiene la universidad se convierte en preocupación para un sector de estudiosos en el área. Delgado (2002), funcionario de la Universidad Nacional Agraria habla acerca de la gestión en la universidad, y nos explica que factores como la globalización y la internacionalización de la universidad en las nuevas tendencias de la economía, exige el conocimiento de nuevas prácticas gerenciales. Por ello, Delgado (2002: 83) menciona que *“tenemos que aprender a gestionar el conocimiento, gestionar las enseñanzas, gestionar las investigaciones, gestionar nuestros exiguos recursos, con eficiencia, honradez, oportunidad y creatividad”*.

Es así que, debido a las exigencias que tiene la universidad actual, se ve en la necesidad de incorporarse a las tendencias de gestión vigentes y a tener una visión economicista. Entre estas propuestas de gestión de las universidades, está la del conocimiento (López et al. (2005), realiza el paralelo entre el sector empresarial y el universitario cuando menciona que la universidad es por antonomasia, un centro de gestión del conocimiento en tanto que lo crea y distribuye, por ello la universidad debe plantearse que el conocimiento ya no está enclaustrado en sus edificios ni en los profesionales que forma, sino que se

propaga vía Internet a la sociedad en su conjunto. En este sentido, Kidwell, Vander y Johnson (2000) reconocen que la gestión del conocimiento es un nuevo campo y los experimentos sobre él recién están empezando en la educación superior.

2.2 LA UNIVERSIDAD DE INVESTIGACIÓN Y EL MODELO DE CAPITAL INTELLECTUAL

Como hemos visto en la sección anterior, las universidades son organizaciones dedicadas intensivamente a la creación y distribución de conocimiento. Analizar y percibir a la universidad como tal, obliga a tener otra mirada de ella y en términos de gestión, propicia a que se importen modelos que desde el mundo de los negocios sean aplicables y que generen beneficios para la universidad.

Es así que se vienen dando experiencias de gestión del conocimiento aplicados a las universidades, y más precisamente a la aplicación del modelo de capital intelectual. Actualmente existe una amplia casuística de universidades que vienen aplicando el modelo de CI, no solo para la emisión de un reporte de capital intelectual, sino para el diseño e implementación de estrategias afines. Más aún existen experiencias de aplicación de dicho modelo a la investigación que se realiza en las universidades, por ende se considera que es necesario y relevante su traslape.

Como se mencionó, existen experiencias en el mundo académico de aplicación del modelo de CI, entre ellas están las universidades europeas, buenos referentes son países tales como Austria, España, Alemania y Noruega.

Pérez (2007) menciona en su tesis doctoral sobre el CI en universidades europeas, que el *Reporte de Capital Intelectual* es presentado en Austria como una herramienta que permite tener una visión completa y comprehensiva de las universidades. De hecho, el caso austríaco es muy especial, pues se ha introducido con fuerza y de manera obligatoria el modelo de capital intelectual en las universidades, lo cual se hace por ley. Desde el 2007 es obligatorio que las

universidades emitan un reporte que dé cuenta del capital intelectual y desde esa fecha, ya varias universidades han experimentado el desarrollo de los reportes de CI.

Sobre este punto, Pérez (2007) menciona que se han evidenciado algunos aspectos significativos en estos reportes, entre ellos que al enfocarse en la medición de los activos intangibles de la organización, se están refiriendo a elementos que son de muy especial interés para las universidades, puesto que los recursos que en ella se manejan son básicamente intangibles, conformados por conocimientos y recursos humanos. Sin embargo, han visto que solo una muy pequeña parte de ellos pueden ser medidos y los instrumentos para su medición pueden resultar limitados.

El segundo aspecto importante es que en el caso de las universidades austríacas y sus centros de investigación, están obligadas a presentar estados financieros, lo que obliga a ser más transparentes pero además a exponer dicho reporte a sus “stakeholders” (estudiantes, autoridades públicas, entidades que financian las universidades, el mercado laboral y la sociedad entera). En el caso concreto de las universidades públicas austríacas, ellas tienen la obligación de maximizar el retorno de la inversión que la sociedad ha invertido en ellas. Estas universidades tienen ahora más autonomía para manejar sus finanzas y por lo tanto para hacer los cambios que sean necesarios con el fin de optimizar sus recursos económicos.

Además, las universidades son conscientes de los cambios que se dan en el ambiente y en la necesidad de ser más competitivos, por ello es importante la aplicación de modelos de gestión tales como el del CI. Es así que en Europa se está formando un sistema de investigación para las universidades europeas, lo que permitirá con el tiempo que estas sean mucho más competitivas en todo nivel, demostrando que son más atractivas para los estudiantes, investigadores, docentes, y compitiendo por fondos públicos y privados para mejorar sus actividades.

Otro aspecto relevante, es que las universidades están estableciendo convenios de cooperación con empresas, pero para ello deben pasar por procesos de evaluación, de manera que se hace necesario tener sistemas de gestión y reportes en los que deben entrar inevitablemente los activos intangibles de las universidades.

Los beneficios que devienen de la aplicación del reporte de CI en las universidades se pueden agrupar en dos aspectos principales (Pérez, 2007): el primero consiste en que puede ser usado como un forma de gestión, de manera que la universidad pueda crear sus propias estrategias. Así también, la otra línea de beneficio es que el reporte de CI se convierte en un dispositivo de comunicación de lo que sucede dentro de la universidad hacia el mundo externo, de manera que se convierte en una organización interesante para atraer recursos humanos, financieros y tecnológicos, fortaleciendo de esta manera sus relaciones con agentes externos a la universidad.

Según Pérez (2007), además de los beneficios de la ley del reporte de capital intelectual en las universidades de Austria, hubo mejoras en la investigación universitaria y en la enseñanza, en el uso de recursos de manera más eficiente, se adaptaron con mayor flexibilidad, promovieron la creatividad y la iniciativa individual, fueron más activos, independientes y más críticos.

Finalmente, según Helm-Stevens, et. al. (2011), existen principalmente tres razones para que la creación y gestión del capital intelectual sea un tema de estudio e investigación en la educación superior. El primero tiene que ver directamente con que al identificar el CI de la universidad se pueden identificar los recursos intelectuales de la institución. Segundo, el CI permite crear e identificar las ventajas competitivas y las estrategias específicas, y tercero, el CI aporta de una manera sumamente importante a la reputación de la universidad.

Otra experiencia valiosa de la aplicación del modelo de CI en las universidades y específicamente para la actividad de investigación se dio en España. Con el encargo de realizar una evaluación de la capacidad investigadora del personal docente e investigador de diversas universidades de Madrid, se encomendó a un

grupo del *Centro de Investigación sobre la Sociedad del Conocimiento* (Universidad Autónoma de Madrid, 2003), la preparación de un estudio sobre el capital intelectual en diversas universidades de Madrid. Para ello, dividieron el trabajo en dos fases, una primera que se encargó de realizar un levantamiento de todo el capital intelectual y una segunda fase que consistió en armar un modelo de gestión del conocimiento, que sería aplicado a la función investigadora. El modelo partía del supuesto que la tríada (conocimiento, innovación y aprendizaje) favorecía el desarrollo de las sociedades actuales más avanzadas (Universidad Autónoma de Madrid, 2003). Por ello, se consideró a la gestión del capital intelectual como fundamental. Dicho modelo constaba de tres componentes: el capital humano, el capital estructural y el capital intelectual.

Podemos concluir entonces que al ser la universidad productora de conocimiento, llamados recursos intangibles y puesto que el capital intelectual está constituido y trata principalmente de este tipo de activos, el modelo de CI es adaptable a la gestión de la universidad, además de que este modelo se ajusta a las exigencias de la sociedad actual y por lo tanto a la universidad de hoy. Por otro lado, la universidad al tener que competir por fondos y recursos externos, puede centrar su estrategia de vínculos con la sociedad, desde el enfoque del capital relacional, componente importante del CI (Helm-Stevens et. al., 2011).

La pertinencia del modelo de capital intelectual aplicado a las universidades parte de reconocer que es fundamentalmente creadora y distribuidora de conocimiento, pero además por los cambios y presiones que tiene actualmente, es necesario contar con un enfoque estratégico. En general, la gestión del conocimiento y en especial el modelo de capital intelectual ofrecen a las universidades todo lo necesario como modelo de gestión.

2.3 LA INVESTIGACIÓN COMO CAPITAL INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD

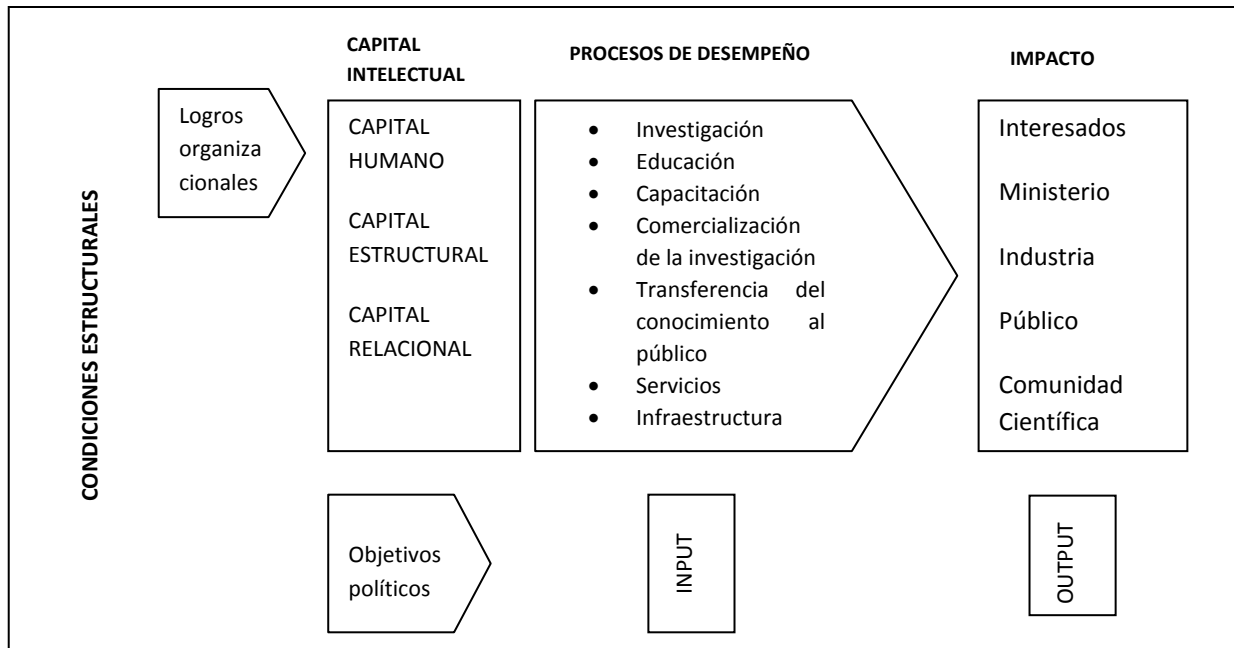
La universidad es una organización que, como ya se ha mencionado anteriormente, es intensiva en la creación y difusión de conocimiento, por ello, hay una ventaja de aplicar el modelo de capital intelectual. Las experiencias para analizar la investigación y la enseñanza desde el modelo del capital intelectual existen desde la década pasada, es el caso de las universidades de Austria, España y Colombia, e incluso es un modelo que es citado en documentos emitidos por el Observatorio Europeo de Universidades, para citar algunos.

Las dos líneas principales de acción de las instituciones educativas son la enseñanza y la investigación, es así que Mintrom (2008) recalca la importancia central de esta última, realizada en las universidades como fuente fundamental de creación de conocimiento, pues dice que “*general advancement of knowledge comes through research-based acts of discovery*”⁵ (Mimtron, 2008:232). Por ello, una universidad que desee aplicar el modelo de CI debe enfocarse en el proceso de investigación y en el de enseñanza, siendo el alcance de este trabajo, la investigación.

El modelo de CI permite identificar cuáles son las actividades nucleares de la universidad y sobre todo establecer las estrategias necesarias para su desarrollo, como es el caso de las universidades austríacas. Tal como se puede ver en el gráfico siguiente sobre el CI de estas universidades, se ha identificado los procesos centrales de este tipo de organización y el impacto que produce en la sociedad (Mintrom, 2008).

⁵Traducción propia: “El avance general de la ciencia se da a través de la investigación basada en actos que llevan a descubrimientos”.

Gráfico N. 4: Reporte del Capital Intelectual de Universidades Austríacas

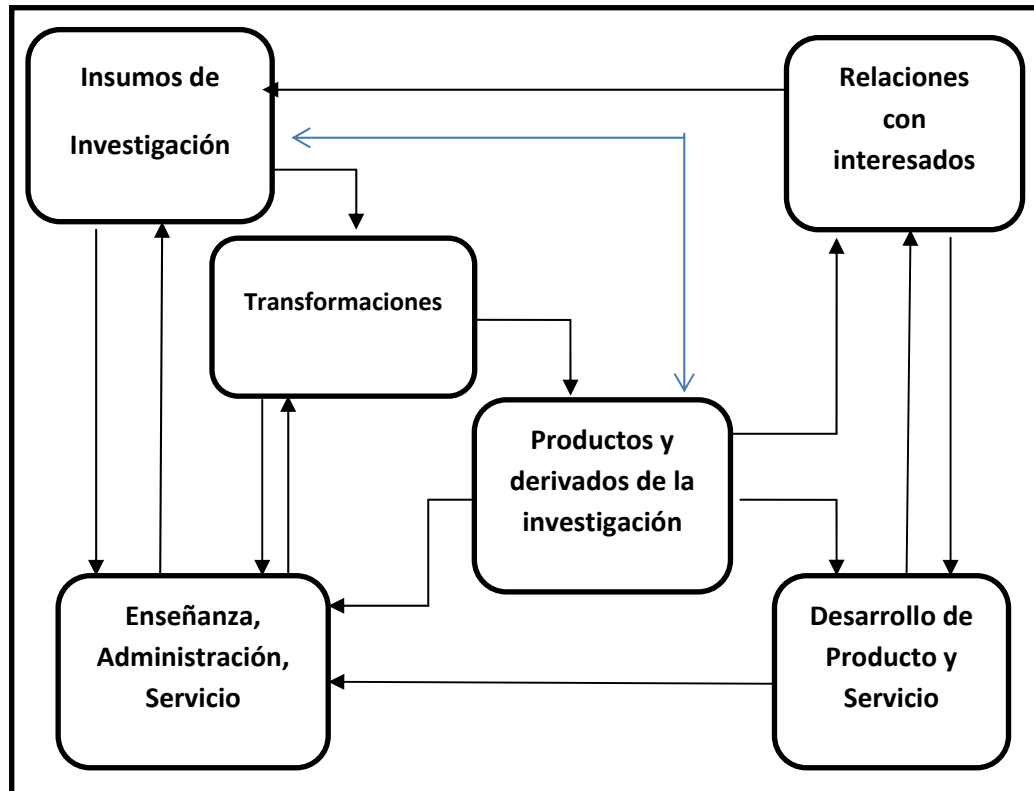


Fuente: Leitner, et al. (2001)

En el caso que la universidad, una institución en particular, reconozca que la investigación es uno de sus procesos fundamentales, es importante que los recursos que le son designados estén alineados al proceso, así como a la formulación de estrategias acordes. Según Mintrom (2008) un proceso de investigación tiene cuatro componentes principales: el primero está conformado por los insumos que requiere la investigación, en segundo lugar están las transformaciones que la investigación produce, existen además las “salidas” u outputs y derivados y finalmente el desarrollo de servicios y/o productos. Este modelo, además, considera aquellos aspectos relacionados a los vínculos que tiene la investigación con la enseñanza, la administración y los servicios, así como con los agentes externos interesados en la ejecución y resultados de la investigación misma.

Este enfoque de proceso de la investigación que expone Mintrom (2008) es concordante con el enfoque estratégico que tiene el CI. Esto debido a que la investigación es un proceso que requiere de recursos y condiciones que avalen y propicien su desarrollo.

Gráfico N. 5: Modelo General del Proceso de Investigación



Fuente: Mintrom (2008)

Como se mencionó anteriormente, el modelo de CI tiene un aspecto estratégico y otro de medición. Desde la visión de medición de intangibles, las universidades austriacas realizaron una selección de los indicadores para la preparación del reporte de CI (Pérez, 2007). El proceso de selección de los indicadores demostró que varían de acuerdo a las actividades que realice la universidad, por ello en el caso que realice investigación, debe incluir los indicadores que midan dicho aspecto. Incluso entre las universidades que realizan investigación, los indicadores pueden diferenciarse por el tipo de investigación, es decir los indicadores varían si el núcleo está en las ciencias básicas o en resolver cuestiones prácticas. En general la universidad tiene que decidir qué aspecto es el que va a evaluar dependiendo el tipo de funciones y objetivos que tiene trazado.

También es importante mencionar que, así como en las organizaciones empresariales, los estados financieros tradicionales no reflejan los recursos intangibles, lo mismo sucede en las universidades y más aún cuando se trata de investigación y desarrollo. Esto se menciona en el reporte RICARDIS (2006), reconociendo que es importante la emisión de un reporte de CI para las universidades europeas, en tanto ayuda a la gestión y también a la valorización de la universidad.

2.4 EL CAPITAL HUMANO DE LA UNIVERSIDAD

Determinar los componentes del CH en una universidad es muy similar a lo planteado en el sector empresarial. Helm-Stevens et. al. (2008) señala que el capital humano en las universidades está conformado por los docentes y el personal administrativo principalmente, pero también por el estudiantado. Es decir, el capital humano de la universidad está compuesto por el conjunto de conocimientos y capacidades desarrollados en el proceso de investigación y educación de los que conforman la comunidad universitaria, tanto de los profesores, como investigadores, estudiantes y personal administrativo.

Antonella y Stefania (2011) también establecen que el componente CH de la investigación está constituido por los conocimientos de los investigadores y del personal no científico, esto es profesores, investigadores y personal administrativo. Además, el recurso humano es identificado como el principal para el caso de las investigaciones realizadas en las universidades.

Tal como veíamos en el modelo de Mintrom (2008), para la realización de una investigación se requieren recursos humanos, siendo uno de ellos, el del personal especializado. Dentro de este grupo está el personal académico, los técnicos, estudiantes y personal en general. La selección del personal especializado que va a realizar la investigación, es un aspecto sumamente importante, ya que ello encaja con el proceso de selección del personal que es importante en el modelo de CI para asegurar que los conocimientos, aptitudes y habilidades estén alineados a los requerimientos de la organización. En este sentido, si la

universidad desarrolla investigación, debe ser muy cuidadoso en la selección del personal que se va a dedicar a ello, y esto lo enfatiza Mintrom (2008:232) al decir: *“Whenthe research function is taken seriously, university carefully select academic staff based on their research capabilities (but not to the exclusion of other capabilities)”*⁶.

Según PRIME (Observatory of European University, 2006), el recurso humano de una universidad está conformado por los investigadores y el personal en general. Desde la perspectiva del CI, es preciso analizar los aspectos relacionados con la producción del conocimiento incorporado, esto es la cantidad de titulados, la especialización y la adecuación de las habilidades, pero además requiere estudiar las condiciones que pueden afectar la carrera de los investigadores, tales como movilidad, hacer la carrera científica interesante y definir el mercado que existe para la realización de investigaciones.

De la misma manera en que la sociedad y la universidad han evolucionado, el rol del docente universitario también ha variado con el tiempo. Rubio (2002) señala que es necesario que el docente cambie para preparar estudiantes que trabajarán hasta el año 2060. Para ello, apunta (Rubio, 2002: 93): *“debemos modernizar el concepto de profesor, sobre todo de profesor a tiempo completo”*, puntualiza que no debe ser solo aquel que enseña bien sino que *“tiene que ser la espina dorsal de la universidad que se mueve, que avanza y se transforma manteniendo todo lo bueno que tenía la persona, que toma la iniciativa, dentro de su especialidad para organizar la vida con los alumnos, con sus pares y dar la calidad académica para transformar la educación”* (Rubio, 2002: 93).

Se exige además al docente universitario que se mantenga actualizado con los últimos desarrollos en su especialidad, que conozca de los cambios tecnológicos, sociales y culturales, por lo que debe realizar una actividad de autoformación permanente, acorde con la sociedad del conocimiento. Tal como lo dice Secada (2002), la universidad, y por lo tanto el docente, debe ser identificada por su capacidad de crear conocimiento. Además tiene el encargo de ser investigador,

⁶Traducción propia: “Cuando la función de investigación se toma seriamente, la universidad selecciona su personal académico basado en la existencia de capacidades de investigación (más no en la exclusión de otras capacidades)”.

aunque en muchas ocasiones, no se le de el tiempo necesario, debido a la carga académica.

Finalmente, el proceso de globalización e internacionalización también influye en el nuevo rol del docente universitario. Por lo tanto, las investigaciones exigen que se conformen equipos con profesores de universidades que traspasan las fronteras locales.

2.5 EL CAPITAL ESTRUCTURAL DE LA UNIVERSIDAD

Helm-Stevens et al (2011) sostiene que el capital estructural está conformado por la tecnología, la cultura organizacional, los activos físicos, los recursos físicos y los programas académicos de la universidad.

El capital estructural es también uno de los componentes del CI de las universidades. Según lo que exponen Antonella y Stefania (2011), el CE de una universidad está constituido por los principios y formas de gobierno, por las rutinas y los procedimientos administrativos, por los sistemas culturales, las bases de datos, así como por la propiedad intelectual.

En cambio, la Observatory of European University (2006) declara que el CE de la investigación realizada en las universidades está conformado por el conocimiento incorporado, internalizado, sistematizado y procesado de cada institución mediante un proceso histórico que opera a través de una sucesión de rutinas organizativas. Al igual que lo expuesto por Alama (2010) está dividido en capital tecnológico y capital organizativo.

Algo similar propone la Universidad Autónoma de Madrid (2002: 24) cuando dice que para la investigación desarrollada en las universidades, el CE está compuesto por *“la cultura organizacional, la estructura organizativa, la propiedad intelectual, las tecnologías, los procesos de apoyo y captación de conocimientos y los procesos de innovación”*.

Como se puede apreciar, es muy parecido a lo expuesto en el marco general del CE, sin embargo, acota Mintrom (2008), es importante cuidar las condiciones e infraestructura que la universidad ofrece para propiciar e impulsar la investigación, pues es necesario *“include formal and informal rules of conduct (such as standards for academic practice, processes of ethical review and norms of collegiality)”*⁷(Mintrom, 2008:233). Añade Mintrom (2008) que es necesario además, contar con una infraestructura y tiempo, recursos fundamentales para el desarrollo de las investigaciones, en el entendido que la infraestructura está conformada por las condiciones físicas necesarias, tales como oficinas, laboratorios, bibliotecas y sistemas informáticos entre otros.

También es importante contar con un equipo de autoridades que tome las decisiones a nivel institucional que conozca del proceso de investigación y la importancia de la generación de nuevo conocimiento, de manera que las decisiones que este tome estén alineadas y sean propicias a la creación de una cultura organizacional que la favorezca (Mintrom, 2008).

Dentro de las condiciones que debe propiciar la universidad para la realización de las investigaciones, se cuentan con aspectos relevantes a las condiciones de trabajo. Por ejemplo, Mintrom (2008) expone que es importante que el investigador comparta labores de docencia, pues de lo contrario puede permanecer aislado de la realidad. Asimismo, otros aspectos como el desarrollo de coloquios, seminarios, consultorías externas, investigaciones colaborativas, socializar resultados con estudiantes, etc., propician la transformación de insumos de investigación en salidas o productos.

Tal como aparece en los reportes de CI de las universidades, uno de los indicadores de medición del CE es la cantidad de publicaciones que se derivan de las investigaciones. La existencia de rankings de universidades en base a la cantidad de publicaciones y del impacto de estas, tales como SCIMAGO, y plataformas de medición bibliométrica (entre ellas Scopus y Web of Knowledge) son referentes importantes. Otro aspecto como la publicación de los artículos de

⁷Traducción propia: “Incluir las reglas formales e informales de conducta (tales como estándares para la práctica académica, procesos de revisión ética y normas de colegiaturas)”.

investigación en las revistas indexadas y arbitradas por áreas académicas, constituye un punto importante que es mencionado en los reportes del CI de las universidades y que es de interés tanto para los investigadores como para las universidades, pues desean mostrar el impacto del conocimiento.

En este sentido, menciona Mintrom (2008) que la mayor parte de las universidades de investigación considera como uno de los primeros productos de las investigaciones, la publicación de artículos en revistas revisadas por pares e indexadas, o capítulos de libros y monografías de investigación, e incluso aun cuando el output de la investigación es una patente, programas de computadoras, inventos, etc., estos productos están siempre ligados a algún tipo de publicación. Sin embargo, aclara Mintrom (2008), que los productos desprendidos de la investigación pueden derivar dependiendo de la disciplina. También, se pueden derivar otros productos o subproductos de la investigación, como el conjunto de nuevas habilidades, conocimientos y redes de trabajo que se forman, y por tanto contribuir con ello al fortalecimiento de las relaciones con instituciones externas, aspecto que luego será desarrollado en el componente capital relacional. El segundo tiene que ver con la incorporación de estudiantes al proceso de investigación, este aspecto está vinculado con el proceso de enseñanza.

2.6 EL CAPITAL RELACIONAL DE LA UNIVERSIDAD

Helm-Stevens (2011) expone con detalle cuáles son los agentes externos a la universidad que conforman el capital relacional. Estos son: los donantes, los estudiantes, los padres de familia, el personal, la administración, la comunidad local, las agencias acreditadoras, los empleados potenciales y las agencias de gobierno.

La Comunidad de Madrid (2002), sostiene que el desarrollo científico de las universidades también depende del conjunto de relaciones económicas, políticas, materiales e institucionales que las universidades han desarrollado y mantienen con los diferentes agentes que configuran su entorno socioeconómico. Por ello, es importante que la universidad establezca vínculos con la sociedad, en especial

con aquellos agentes externos con los que puede desarrollar investigación, que pueden aportar recursos financieros o que requieran de sus servicios y conocimientos. Pero además es importante, en general, vincularse con la sociedad pues la universidad se alimenta también de su reputación.

Sobre este último punto, las universidades dependen de la reputación y es uno de los factores que se analiza cuando se establece el capital intelectual de la universidad. Para mantener o incrementar la reputación debe capturar el interés de sus clientes. Esta reputación se basa en la cantidad y calidad de los productos que se crea como resultado de la investigación (Mintrom, 2008).

De manera complementaria a lo expuesto por la Comunidad de Madrid (2002), es preciso mencionar que la misión de relación con la sociedad, o “tercera misión” se enlaza con el tercer componente del CI (Antonella y Stefania, 2011). Allí están incluidas todas las actividades de relación con universidades e instituciones que aunque no sean académicas, sí requieren de la universidad o viceversa. Estas organizaciones pueden ser entidades gubernamentales, gobiernos locales y en general, la sociedad entera.

El fortalecimiento del capital relacional de la universidad coadyuva a obtener recursos financieros externos, por ello los gestores de la universidad deben enfocarse en el fortalecimiento de la imagen institucional. La investigación y lo derivado de ella, contribuye a aumentar su reputación, puesto que el resultado de una investigación puede derivar en un efecto visible, que aporte en el bienestar de la sociedad, sea este un producto o un servicio (Mintrom, 2008).

Leitner (2002) también propone que el capital relacional de las universidades debe estar constituido por las redes de trabajo y las relaciones interinstitucionales de los investigadores y de toda la organización universitaria.

2.7 EL CONTEXTO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES

En esta sección hacemos una revisión de los aspectos organizacionales de la universidad y sus cambios para convertirse en la universidad de investigación (conforme señala su Plan Estratégico) porque es este el contexto del desempeño de los docentes de nuestra investigación.

En relación al marco legal vigente la Ley General de Universidades que data del año 1985 y que rige para las universidades peruanas señala que las universidades deben realizar actividades de investigación en todas las áreas académicas como apoyo al Estado, así como sus docentes deben desarrollar investigaciones fomentadas por la universidad.

Para fortalecer la investigación, la universidad en estudio creó el año 2009, el Vicerrectorado de Investigación que tiene el propósito de *“incentivar, financiar, coordinar y difundir los esfuerzos de investigación llevados a cabo en la Universidad”* (Vicerrectorado de Investigación, 2011: 3).

En este contexto la universidad elaboró su *Plan Estratégico Institucional 2011-2017* donde señala que uno de los componentes de su misión es: *“Contribuir a ampliar el saber mediante investigaciones e innovaciones de nivel internacional”* y que uno de los aspectos considerados en su visión como organización es *“contar con las condiciones necesarias para ser una universidad de investigación.”* (PEI, 2011: 13).

En ese sentido, el PEI cuenta con tres objetivos estratégicos relacionados con investigación, el primero dice: *“Fortalecer la producción y difusión de las investigaciones realizadas en la universidad”*. Con dicha propuesta la universidad: *“busca impulsar el desarrollo y difusión de nuevos conocimientos, tanto la “investigación pura o de base” como de “investigación aplicada”, que nos permita ser reconocidos por la comunidad académica internacional como una universidad de investigación de calidad.”* (PEI 2011: 17)

2.7.1 El contexto organizacional del capital humano

En relación a capacitación, el Plan Estratégico Institucional 2011-2017 propone como objetivo estratégico *“Reformular la carrera profesoral con el objetivo de perfilar mejor los roles asignados a los profesores de docente-docente, docente-investigador, investigador y docente-gestor”*. (PEI 2011: p 16)

En consonancia con ello, el Vicerrectorado de Investigación se encarga de capacitar en *“la formulación de proyectos de investigación”*, y reconoce que *“capacitar para la investigación es una labor sumamente compleja”* y para ello requiere que se realice en coordinación con las áreas pertinentes (Vicerrectorado de Investigación, 2012: 13).

Por su parte, la Política de la carrera profesoral establece como objetivo general que se debe *“asegurar la calidad académica de los profesores...en un marco que favorezca la renovación constante y el desarrollo permanente de las capacidades para la docencia, la investigación y las labores de gestión académica”* (Dirección Académica del Profesorado, 2012: 9). Por ello establece como objetivo específico *“instituir criterios y condiciones que permitan el desarrollo de las capacidades de los profesores para el desempeño en sus distintas labores, así como el reconocimiento de sus logros y méritos.”* (Dirección de Apoyo al Docente, 2012: 9)

Así mismo, en relación al perfil del docente señala que:

“Se espera que los profesores dominen métodos para desarrollar proyectos de investigación o de desarrollo tecnológico e innovación; que interactúen con distintos investigadores o grupos para generar mayor conocimiento a escala institucional, nacional e internacional; que tengan disposición para el trabajo interdisciplinar; y que difundan los resultados de sus investigaciones a través de eventos y publicaciones de alto nivel profesional y académico.” (Dirección de Apoyo al Docente, 2012: 12)

En relación a selección e evaluación de los docentes, el PEI 2011-2017 tiene como una de sus metas, el porcentaje de docentes que han sido evaluados en el marco de la carrera docente (PEI, 2011 p 16), lo que muestra su compromiso con

renovar los procesos de evaluación. Por otro lado, el *Lineamiento para la creación y seguimiento a programas de posgrado* señala como Cuarto criterio de evaluación de las maestrías, la producción académica y/o profesional de los docentes de la siguiente manera:

“Los docentes de los programas cuentan con artículos publicados en revistas internacionales indexadas, artículos publicados en revistas especializadas, libros publicados, presentación de ponencias en eventos internacionales relevantes a la especialidad, desempeño de cargos de relevancia” (Escuela de Posgrado, 2011: 21).

Por último, la Política de la carrera profesoral en relación a la carrera tiene como objetivo general:

“Asegurar la mejor calidad académica de los profesores, a través de los procesos de selección y contratación, nombramiento y promociones; así como de la evaluación de su desempeño, en un marco que favorezca la renovación constante y el desarrollo permanente de las capacidades para la docencia, la investigación y las labores de gestión académica.” (Dirección de Apoyo al Docente, 2012 9)

2.7.2 Contexto organizacional del capital estructural

En relación al capital organizacional, el tercer objetivo del Plan Estratégico Institucional señala que la universidad debe: *“Asegurar las condiciones que permitan promover una mayor producción de investigación de calidad”* y explica que *“la investigación debe ser una labor permanente, que no dependa financieramente del apoyo de la universidad, sino que debe contar con un soporte organizativo y de procesos que articule a la administración y la academia en el desarrollo de investigaciones de alta calidad e impacto.” (PEI, 2011: 18)*

Para lograr este objetivo se propone: *“implementar un sistema de gestión de la investigación que garantice su calidad, así como su adecuada gestión operativa y financiera” (PEI 2011:18)*

Por su parte, el Vicerrectorado de Investigación señala en la *Guía de Investigación* (2012) señala la importancia de la investigación para la universidad,

las líneas de investigación, el marco general de ayuda a los docente que realizan investigación.

Así también, el Vicerrectorado de Investigación señala las líneas sectoriales que son prioridad para la investigación en Educación y en el resto de disciplinas.⁸

Por su parte, el documento “Lineamiento para la creación y seguimiento a programas de posgrado” señala como dos de sus principios para la creación y gestión de las maestrías, los siguientes:

“Generación y difusión de conocimientos. Los programas de maestría se sustentan en la capacidad de producir y difundir conocimientos.” (Escuela de Posgrado, 2012: 10)

Además, la Escuela de Posgrado establece que hay líneas definidas de investigación en coordinación con los departamentos académicos:

“Los programas de maestría académicos se sustentan en líneas de investigación organizadas en los Departamentos Académicos a partir de la producción académica de los docentes” (Escuela de Posgrado, 2012: 12)

Por su parte, la Política de la carrera profesoral tiene como uno de sus objetivos específicos:

“Establecer las mejores condiciones para el desarrollo de las labores de investigación y producción académica, tecnológica y artístico-cultural a cargo de los profesores, así como un mayor diálogo entre los resultados de las investigaciones y lo que se enseña en las aulas.” (Dirección de Apoyo al Docente, 2012: 9)

La *Guía de Investigación 2012-2013* (2012, 47-49) introduce al lector a los servicios de la universidad para la investigación: la implementación del rol docente-investigador, el premio de reconocimiento a la investigación, los periodos de investigación, el concurso anual de proyectos de investigación, el concurso de

⁸ Tomado de : <http://vicerrectorado.pucp.edu.pe/investigacion/investigaciones/lineamientos-sectoriales/> el 19/12/2012

proyectos interdisciplinarios de investigación, el Fondo Concursable para docentes y el apoyo de los departamentos académicos. Además señala los centros investigación de la universidad, entre ellos el Centro de investigaciones y servicios educativos que pertenece al Departamento de Educación.

Además, la “Política de promoción a grupos de investigación” (Vicerrectorado de Investigación, s/f), con el fin de promover la investigación grupal e interdisciplinaria, señala los beneficios económicos y administrativos para este tipo de investigación. También existen los periodos de investigación regidos por las Normas reglamentarias de los periodos de estudio e investigación para profesores ordinarios que permite a los docentes dedicarse a la investigación. (Rectorado, 2011).

En relación a los recursos tecnológicos, la universidad cuenta con una serie de servicios. Por ejemplo una de las plataformas tecnológicas con que cuenta la universidad, es una intranet que sirve para compartir materiales de enseñanza. Además, la intranet tiene una base de datos en donde los docentes pueden registrar su currículum, que incluye sus investigaciones y publicaciones.

La universidad además tiene una Dirección de Informática Académica que se encarga de la *“gestión e implementación de las TIC en el ámbito académico desde sus cuatro áreas”* (Reátegui, 2012: 2). Para el apoyo al trabajo académico cuenta con una oficina de infraestructura que apoya con laboratorios de cómputo, servicio de videoconferencia y redes avanzadas.

Esta dirección también ofrece los servicios para la virtualización de la enseñanza y los “repositorios”, que son aplicaciones como blogs, audios, textos, videos, webfiles, wiki, favoritos y fotos. Además de los salones, bibliotecas y áreas de trabajo, los comedores y otras áreas públicas, cuenta con red inalámbrica. Finalmente, tiene un servicio de consultas (SOS) y otro de redes.

Por otro lado, la biblioteca cuenta con bases de datos multidisciplinarias y especializadas en todas las áreas académicas que imparte la universidad. Estas bases de datos tienen artículos de revistas arbitradas e indexadas a texto

completo, así como bases de datos de libros electrónicos y tesis digitales. Entre las bases de datos multidisciplinarias están: ProQuest, EBSCO, Jstor, Emerald, FreedomCollection, HINARI, Vlex, LexisNexis, etc. La universidad cuenta con diez bibliotecas dentro del campus universitario.

Por último, se tiene acceso a plataformas para el análisis bibliométrico como son Scopus y Web of Knowledge y además la biblioteca ha implementado el repositorio de tesis digitales a texto completo; así como el repositorio de revistas digitales de la universidad.

En relación a las publicaciones la universidad estudiada ha definido en el Plan Estratégico Institucional 2011- 2017 tres objetivos estratégicos en relación a la investigación, el primero de ellos hace mención a la difusión de las investigaciones realizadas por la universidad, el objetivo dice:

*“Fortalecer la producción **y difusión** de las investigaciones realizadas en la universidad” (PEI, 2011: 17)*

El PEI 2011-2017 explica que “esta propuesta busca dar impulso a la difusión y desarrollo de nuevos conocimientos” (PEI, 2011: 17). Para ello se propone que el 50% de las investigaciones sean difundidas en medios académicos internacionalmente reconocidos, que las revistas de la universidad estén indexadas y que las publicaciones (producto de las investigaciones) se conviertan en libros o que aparezcan en revistas indexadas y arbitradas. (PEI, 2011: 18)

Por su parte, el documento “Lineamiento para la creación y seguimiento a programas de posgrado” señala como uno de sus principios la “*generación y difusión de conocimientos*” esto es que las maestrías deben estar en capacidad de producir y difundir conocimientos. (Escuela de posgrado, 2011). en el mismo sentido la Política de la carrera profesoral señala como una de sus políticas la “*difusión y publicación de los resultados de la investigación*”.

2.7.3 Contexto organizacional del capital relacional

En relación a Convenios y redes, el Plan Estratégico Institucional, tiene como uno de sus objetivos estratégicos *“Poner los resultados de las investigaciones producidas por la universidad al servicio de la comunidad”* y que la investigación aplicada debe *“provocar un impacto en el mejoramiento de las condiciones de vida de la población”* (PEI 2011: 18).

Por su parte, el Vicerrectorado de Investigación expone que la investigación de la universidad debe estar vinculada con el desarrollo tecnológico sostenible del Perú y por la innovación. (Vicerrectorado de Investigación, 2012: 14). El documento Política de la Carrera Profesional menciona que el Desarrollo de proyectos de investigación e innovación debe estar vinculado con la docencia, la realidad social y las necesidades del medio (Dirección de Apoyo al Docente, 2012: 14). Por ello, en lo que respecta a las relaciones interinstitucionales se debe:

“Desarrollar proyectos y actividades profesionales promoviendo la vinculación de la Universidad con la sociedad, la empresa y con el Estado”. (Dirección de Apoyo al Docente, 2012: 15)

En relación a la reputación de la universidad el Plan Estratégico Institucional 2011-2017 incluye el objetivo estratégico:

“Fortalecer la producción y difusión de las investigaciones realizadas en la universidad [...] que nos permita ser reconocidos por la comunidad académica internacional como una universidad de investigación de calidad.” (PEI 2011: p 17)

En este sentido el portal AmericaEconomia.com eligió en el 2012 a la universidad en estudio como la mejor del Perú, lo mismo que en el año 2011. Uno de los criterios de evaluación fue el prestigio que tiene la universidad, lo que significa un 25% de la puntuación global. Si bien ésta es una evaluación global de la universidad y esta tesis es sobre un programa de Maestría en particular, nos da una idea del prestigio en general de la organización. (América Economía, 2012).

SEGUNDA PARTE: DISEÑO METODOLÓGICO Y RESULTADOS

CAPÍTULO I DISEÑO METODOLÓGICO

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El presente trabajo se enmarca en el tema de Gestión del Conocimiento y el Capital Intelectual y cómo se implementan en las universidades. Esta investigación se centra en la valoración de los intangibles de las organizaciones universitarias. En la gestión del conocimiento se reconoce al conocimiento y a las personas como recursos fundamentales de las organizaciones (Becker, 1983) y es por ello que este estudio se centra en el capital intelectual (CI) cuyos elementos comunes, en casi todas las definiciones, son: la intangibilidad, el valor del conocimiento y el efecto de la práctica colectiva (Cabrita y Vaz, 2006).

Actualmente, la universidad está sujeta a diferentes cambios sociales, económicos y tecnológicos, entre otros (Tunnermann, 2003) y según lo declarado por la Vicerrectoría de Investigación de la Universidad Nacional de Colombia (2009), ésta tiene como misión transmitir, construir y generar conocimiento a

través de la formación de sus estudiantes. De otro lado, la universidad mantiene relaciones con la sociedad, la industria y los gobiernos al ser generadora de nuevo conocimiento que aporta soluciones a la compleja realidad social y además tiene un fuerte componente de trabajo interinstitucional e interdisciplinario que sobrepasa las fronteras de su propia localidad y país, y todo ello redundando en la producción de conocimiento. Como podemos ver, las tres misiones de la universidad están ligadas a la *generación de conocimiento* y uno de los factores para realizarlo es la investigación (Sánchez, Elena y Castrillo, 2009).

Por ello, la figura protagónica en la universidad es el docente, quien realiza las investigaciones, siendo los resultados de las mismas las que dan valor tanto a la organización universitaria como a la sociedad. Además, en el modelo de CI, el docente universitario como capital humano (CH) fundamental, es quien transmite, construye y genera conocimiento.

El enfoque de CI ve a la organización como un todo de manera orgánica, donde cada uno de sus actores y procesos están en constante interacción, por lo tanto al analizar la investigación como capital intelectual en un programa lo ligamos necesariamente al funcionamiento de toda la organización aunque enfocados en un programa específico.

De esta forma, la interrogante es:

¿Cómo se desarrolla el capital intelectual de la investigación en los docentes de un programa de maestría de una universidad privada de Lima?

1.2. ENFOQUE METODOLÓGICO

La presente investigación de enfoque cualitativo (Hernández, Fernández y Baptista, 2003); trata de analizar a profundidad los factores y procesos que se desarrollan en el capital humano, estructural y relacional de la investigación y comprender el funcionamiento organizacional de la institución educativa, desde los propios actores relevantes (Vasilachis, 2006).

Sobre el enfoque cualitativo, señala Hernández, Fernández y Baptista (2003), no se pretende hacer generalizaciones a sectores poblacionales amplios, ni tampoco obtener muestras representativas. Por otro lado, las preguntas no están definidas a priori por completo y por lo tanto tampoco como estas van a medirse o evaluarse. Más bien, los significados se extraen de los datos y no son tomados como información estadística.

Por último Neuman (en Hernández, Fernández y Baptista, 2003) sostiene que el investigador cualitativo analiza desde un nivel interno, es decir desde el fenómeno mismo, manteniendo una perspectiva analítica como observador que es.

El estudio además corresponde a un nivel descriptivo pues identifica y describe las características y sus componentes del objeto de estudio (Vasilachis, 2006). Igualmente esta investigación es descriptiva porque, como señalan Hernández, Fernández y Baptista (2003) se pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre las categorías o las variables a los que se refieren con la finalidad de informar cómo es y cómo se manifiesta el fenómeno de interés.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para esta investigación se han propuesto los siguientes objetivos:

Objetivo general

- Analizar el capital intelectual de la investigación en los docentes de un programa de maestría en una universidad privada de Lima.

Objetivos específicos

- Fundamentar el concepto y los componentes del capital intelectual en la investigación universitaria.

- Describir las características y componentes que se desarrollan en cada una de las dimensiones del capital intelectual de la investigación en los docentes de un programa de maestría de una universidad privada de Lima.

1.4. ESTUDIO DE CASO

El caso a estudiar es un grupo de profesores de un Programa de Maestría de la Escuela de Posgrado de una universidad privada de Lima.

Además se ha considerado a aquellos docentes que trabajan a tiempo completo en la Universidad, encontrando relevante su selección debido a que:

- a) Los docentes de maestría, por lo general, tienen experiencia en el desarrollo de una investigación, puesto que han pasado por procesos en donde se ha requerido la realización de una investigación para obtener el grado de magíster o doctorado.
- b) Los docentes del Programa están involucrados en la gestión y organización de la universidad en general.
- c) Los docentes del Programa tienen la posibilidad de concursar y postular a facilidades que la Universidad dispone para la realización de investigaciones.
- d) El programa de maestría seleccionado ha recibido un financiamiento para promover su internacionalización. Dicho fondo fue otorgado por la universidad debido a que el Programa ganó un concurso por la excelencia académica.

El grupo de docentes entrevistado está compuesto por el Director del Programa de la Maestría y por tres docentes del programa quienes tienen además diversos cargos en la universidad.

Asimismo, la labor de investigación de este grupo de docentes está influenciado por diversas instancias de la Universidad y por ende, participa y contribuye en la creación de capital intelectual. Por este motivo dividiremos las instancias en interacción con los profesores en tres niveles: a) Programa de Maestría, b) Escuela de Posgrado y c) la alta plana de la universidad. Con el fin de clarificar nuestra afirmación diremos que cada una de estas instancias incluye:

- a) Nivel alto: Rectorado, Vicerrectorado de Investigación, Dirección de Apoyo al Docente, Dirección General de Investigación, Dirección de Informática y Sistema de bibliotecas.
- b) Nivel intermedio: que incluye la Escuela de Postgrado. Departamento.
- c) Nivel local: Programa de Maestría: que incluye a docentes y la dirección del programa.

Por todo ello, los tres niveles están inmersos en la producción de CI e interactúan entres sí, como hemos señalado en el marco teórico, influyendo e incentivando a los docentes para que desarrollen investigaciones. Esta interacción es a nivel administrativo-normativo, porque el programa es una pieza en un engranaje más grande y por la naturaleza de algunos de las subcategorías pues alcanza a toda la institución.

1.5. CATEGORÍAS DE LA INVESTIGACIÓN

Para la presente investigación se usará las siguientes definiciones operacionales de las categorías y subcategorías del capital intelectual:

Tabla 1: Categorías y subcategorías de la investigación

Categoría	Subcategorías	Definición operacional
Capital Humano: Constituido por los conocimientos de los docentes que trabajan en la organización.	1. Convocatoria	Proceso por el cual se incorpora a una persona para que participe en una actividad.
	2. Capacitación	Proceso por el cual una persona recibe nuevos conocimientos sobre algún tema en especial.
	3. Evaluación	Proceso por el cual se conoce las cualidades, performance y cumplimiento de una persona en su ejercicio profesional.
Capital Estructural: Está constituido por los procesos de apoyo y captación de conocimiento.	4. Cultura organizacional	Conjunto de valores, normas y formas de actuación compartidos y asumidos por las personas que conforman la organización.
	5. Tecnología	Medios que soportan el conocimiento.
	6. Publicaciones y patentes	Todo resultado escrito de una investigación.
Capital Relacional: Es el vínculo de los docentes del programa de maestría con entidades externas y con la sociedad en general.	7. Convenios y Redes	Programas y convenios con entidades externas. Vínculo con la sociedad en general.
	8. Reputación del Programa	Reconocimiento de los logros del Programa de Maestría.

Fuente: Elaboración propia.

1.6. RECOJO DE INFORMACIÓN

Para la presente investigación, se utilizaron técnicas e instrumentos para el recojo de información de acuerdo a la naturaleza de la información:

1.6.1 Análisis documental

En primer lugar, se buscaron las normas y documentación sobre investigación y sobre los docentes en relación a las sub-categorías que ya hemos señalado anteriormente. La mayor parte de las normas son públicas puesto que se encontraron en las páginas web de la universidad y unas cuantas nos fueron entregadas por las instancias a las que las solicitamos. Por lo tanto, se ha tenido acceso a documentos relacionados con el objetivo de la investigación.

Luego, para la revisión documentaria se usó la Matriz de Análisis Documental (Anexo A) que incluyeron casillas para las subcategorías y en las que se copiaba cada una de las citas relacionadas con la investigación. Para analizar las normas se hizo primero una lectura general a todas las normas y después se dio una segunda lectura subrayando en cada caso, los aspectos más relevantes para el presente estudio. En el subrayado se relacionó cada cita con su subcategoría, estando algunas referencias ligadas a más de una subcategoría del capital intelectual debido a que eran afirmaciones generales.

Hasta la fecha en que se cerró el trabajo de campo de esta investigación se ha tenido acceso a los siguientes documentos:

Tabla 2: Documentación revisada

NIVEL	Documentación
Universidad	<p>Política de la carrera profesoral. Dirección de Apoyo al Docente, 2012</p> <p>Plan Estratégico Institucional “Hacia el Centenario” 2011- 2017, 2011</p> <p>Guía de Investigación 2012-2013. Vicerrectorado de Investigación 2012</p> <p>Normas Reglamentarias de los Periodos de Estudio e Investigación Para Profesores Ordinarios. Aprobadas por Resolución de Consejo Universitario N° 212/2008 del 10 de diciembre del 2008 y promulgado por Resolución Rectoral N° 003/2009 del 21 de enero del 2009. Modificadas por Resolución de Consejo Universitario N. 020/2011 del 2 de marzo del 2011, promulgada por Resolución Rectoral N.º 149/2011 del 11 de marzo del 2011.</p> <p>Boletín Informativo “Investiga” Producción académica de los docentes del Departamento de Educación (2007-2011). Julio 2012 N° 02</p> <p>Boletín Informativo “Investiga” Investigaciones sobre Educación (2010-2011) Coordinación De Investigación. Abril 2012 N°01</p> <p>Normas reglamentarias de los periodos de estudio e investigación para profesores ordinarios Periodos de investigación: convocatoria 2013</p> <p>Normas reglamentarias de los periodos de estudio e investigación para profesores ordinarios.</p>
Escuela de Posgrado	<p>Lineamiento para la creación y seguimiento a programas de posgrado. Escuela de Posgrado, 2011.</p> <p>Reglamento de la Escuela de Posgrado. Escuela de Posgrado, 201</p>
Programa de Maestría	<p>No se encontraron normas específicas del Programa de maestría en estudio</p>

1.6.2 Entrevistas semi estructuradas

Para el diseño de las entrevistas se utilizó también, la Matriz de Consistencia de la investigación, lo que permitió preparar dos formatos de entrevistas semiestructuradas:

- 1 **Guía de entrevista para autoridad (Anexo B)** que se aplicó a la coordinación de la maestría.
- 2 **Guía de entrevista para docentes de la maestría (Anexo C)**, la cual se aplicó a tres docentes del programa.

Estas guías fueron validadas por docentes asesores antes de ser usadas y se incluyeron las recomendaciones a los instrumentos.

Para identificar las entrevistas en este informe de la investigación se usaron los siguientes códigos:

Tabla 3: Docentes entrevistados

Entrevistado	Código asignado
Director del Programa entrevistado	DIR02
Primer docente entrevistado	DOC01
Segundo docente entrevistado	DOC02
Tercer docente entrevistado (además es jefe del Departamento)	DOC03

1.7. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Después de realizar las entrevistas, se transcribieron y se codificaron las respuestas, luego se hizo una lectura de todas las entrevistas y finalmente se fueron clasificando las afirmaciones en función de las ocho subcategorías del capital intelectual. Para tal efecto se elaboró la Matriz para el Análisis de Entrevistas (Anexo D).

Para culminar el análisis de la información de la presente investigación se usó la metodología de triangulación. Siguiendo a Cisterna (2005: 68) entendemos que:

“por “proceso de triangulación hermenéutica” la acción de reunión y cruce dialéctico de toda la información pertinente al objeto de estudio surgida en una investigación por medio de los instrumentos correspondientes, y que en esencia constituye el corpus de resultados de la investigación. Por ello, la triangulación de la información es un acto que se realiza una vez que ha concluido el trabajo de recopilación de la información”

Para la presente investigación se ha adaptado la metodología de triangulación de Cisterna (2005) de la siguiente manera:

Tabla N. 4: Triangulación de fuentes

	Según Cisterna (2005)	Adaptación
1	<i>Se cruzan los resultados obtenidos a partir de las respuestas dadas por los sujetos a las preguntas, por cada subcategoría, lo que da origen a las conclusiones de primer nivel.</i>	<i>Se saca conclusiones para cada sub categoría en base al análisis de la información de las tres fuentes: a) análisis documental, b) análisis de entrevista a docentes y autoridades. Finalmente se compara con el marco teórico de la sub categoría.</i>
2	<i>Se cruzan dichas conclusiones de primer nivel, agrupándolas por su pertenencia a una determinada categoría, y con ello se generan las conclusiones de segundo nivel, que en rigor corresponden a las conclusiones categoriales</i>	<i>Se agrupa las conclusiones de cada subcategoría por cada dimensión del capital intelectual de la cual forman parte, construyendo conclusiones para cada dimensión. Se compara con el marco teórico.</i>
3	<i>Se derivan las conclusiones de tercer nivel, realizadas a partir del cruce de las conclusiones categoriales y que estarían expresando los resultados a las preguntas que desde el estamento surgen a las interrogantes centrales que guían la investigación</i>	<i>Se agrupa las conclusiones de las tres dimensiones y se obtiene las conclusiones generales que son la respuesta a la pregunta de la investigación.</i>

Finalmente se construyó la matriz para el análisis de las entrevistas realizadas (Anexo D) con el fin de extraer y sistematizar las expresiones vertidas por los entrevistados y evaluando su aplicabilidad para cada una de las categorías que componen el capital intelectual de la investigación realizada por los docentes de la maestría.



CAPITULO II

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La información recabada, analizada y triangulada se ha organizado por las dimensiones y sub categorías presentadas en esta investigación. En cada dimensión y subcategoría se hace mención al contexto de los docentes que es la Universidad, la Escuela de Posgrado y el Departamento al que están adscritos. El análisis de estas subcategorías es necesario para tener una visión del capital intelectual de la investigación realizada por los docentes de dicho programa.

2.1 DIMENSIÓN: CAPITAL HUMANO

En relación al capital humano, para el presente estudio se analizaron tres subcategorías que son: la convocatoria o selección, la capacitación y la evaluación de los docentes. Estos tres aspectos ayudarán a identificar las características del recurso humano conformado por los docentes del programa de maestría analizado, que es pieza fundamental para el desarrollo de nuevo conocimiento (Secada, 2002) de toda organización dentro del modelo del capital intelectual (Edvinsson y Malone, 1998).

2.1.1 Subcategoría: Convocatoria o Selección

El componente humano es el que mueve a la institución según el modelo del capital intelectual (Ross, 2001), y en el caso del programa de maestría, es el docente el que genera valor a través del conocimiento. Si esta premisa se lleva al campo de la investigación desarrollada en la universidad, adquiere una connotación sumamente importante, pues para ello se debe contar con docentes altamente calificados y con un perfil de investigador (Mintrom, 2008).

Tal como se señala en el documento “Lineamientos para la creación de nuevas maestrías” de la Escuela de Posgrado (2011), la Universidad tiene tres tipos de maestrías: las de investigación, las profesionalizantes y las mixtas. También se señala que el docente de la maestría puede ser convocado de dos fuentes, la primera de ellas es el Departamento, en donde trabajan a tiempo completo en pregrado y la segunda fuente está constituido por profesores externos.

Para el caso de los docentes del Programa de este estudio, la maestría es mixta, en ese sentido la Escuela de Posgrado cuenta con lineamientos sobre las características del cuerpo de docentes, para ello toman en cuenta:

“las publicaciones de los docentes, la pertenencia a círculos de investigación reconocidos, así como la trayectoria profesional y experiencia pedagógica.”(Escuela de Posgrado, 2011: 14)

Por ello, la aplicación de los criterios a tomar en cuenta para la selección va por cuenta de las autoridades de cada Programa, esto se aprecia cuando uno de los docentes, que además es jefe del Departamento, dice:

“Bueno de repente no se hace necesariamente una convocatoria. El coordinador no convoca en el sentido que hay concurso para poder entrar a los cursos, sino que a partir de su curriculum vitae, de su experiencia, de qué investigaciones ha realizado antes, convoca a un profesor”DOC03

En ese mismo sentido, el director del Programa afirma que la selección del docente, que no trabaja a tiempo completo en el Departamento, se debe a

cualquiera de los dos criterios, aunque con cierto énfasis en la experiencia profesional:

“Un criterio para llamar a un profesor hasta el momento... hemos evaluado su experticia, conocimiento, también sus trabajos de investigación, pero no es determinante, no es que yo diga a ver: qué último trabajo de investigación has realizado y si eso te lleva o no a trabajar el curso, no es determinante, yo diría que es una de los criterios de la experticia, de la experiencia en el campo y en el área” DIR01

Ambos criterios (experiencia profesional e investigaciones previas) van de la mano de otros aspectos complementarios considerados por el director del Programa al convocar a docentes externos:

“hemos valorado su rendimiento académico, sus cualidades para el trabajo en equipo, su buena aptitud para el trabajo en el posgrado, y después nos hemos confiado en las referencias de colegas que han trabajado con esa persona”DIR01

Aunque también existen criterios complementarios para la selección de profesores del Departamento, ello se denota cuando uno de los entrevistados dice las razones por las que fue invitado a enseñar en el Posgrado:

“[...] en la formación existen diferentes perspectivas y no solamente la misma gente transita por todos los cursos, entonces ese fue un criterio para que esta persona no repita otro curso, sino busquen a una tercera persona y estaba yo que reunía las condiciones, ya que era magíster y tenía experiencia en el tema”DOC01

De todo lo visto anteriormente a nivel del programa de la maestría, resalta la existencia de los dos criterios de selección, que son: investigación y experiencia profesional, ellos van de la mano con lo declarado por la Escuela de Posgrado. Cabe resaltar que existen otros criterios complementarios considerados al momento de hacer la convocatoria.

Por último, es necesario resaltar que existe énfasis en la selección de personal basado en la pericia profesional.

2.1.2 Sub categoría: Capacitación

El segundo aspecto fundamental para el desarrollo de nuevo conocimiento en la universidad es la capacitación del recurso humano. Mediante ella, las personas pueden desenvolverse en nuevas áreas o perfeccionarse en las ya conocidas, por ello es un aspecto fundamental para el desarrollo de la investigación realizada por los docentes en las universidades.

En dicho contexto, fue importante indagar sobre las capacitaciones que han recibido los docentes del Programa. Sobre ello, encontramos en las entrevistas que el director identificó la necesidad de capacitar a los docentes en metodología de la investigación:

“cuando tú eliges a un asesor y luego trabajas con dos jurados o con un co-asesor y empiezas a tener diferencias de perspectiva metodológica, por ejemplo; el que sufre es el alumno, él es el que dice: bueno ahora a quién hago caso, ¿qué hago?, hago caso al asesor, al profesor, al que está como jurado, al co-asesor que me asignaron, ¿a quién hago caso? ¿quién me da la luz verde?” DIR01

Estas capacitaciones fueron vistas como una necesidad por la directora del Programa pues tenían puntos de vista divergentes de los asesores y jurados al asesorar a los tesisistas.

Si bien estas capacitaciones surgieron por la necesidad de asesorar a los tesisistas, es resaltante ver su importancia dentro de un contexto de universidad de investigación y más aún desde un enfoque de capital intelectual. En ese sentido, es resaltante lo dicho por el director del Programa:

“Producto de esas discusiones surgió de los mismos colegas, la iniciativa de capacitarnos en algunos aspectos de investigación, entonces empezamos a incorporar eso al plan de trabajo del programa y hemos tenido capacitación en lo que es investigación cualitativa, en lo que es cuantitativa también, [...], con la

finalidad de que los colegas manejemos de manera más concertada, criterios más afines, para orientar el trabajo de los tesisistas”DIR01

Es necesario, a manera de reforzar lo anteriormente expuesto, traer a colación la premisa que tiene la Dirección de Apoyo al Docente por la que se espera que cuente con el suficiente dominio de métodos que les permita desarrollar proyectos de investigación de desarrollo tecnológico e innovación (Dirección de Apoyo al Docente, 2012).

También es relevante añadir que el Vicerrectorado de Investigación reconoce que la actividad de capacitar en investigación es sumamente compleja y para ello debe realizarse en coordinación con las áreas que puedan colaborar con este fin (Vicerrectorado de Investigación, 2012). En dicho sentido, el siguiente comentario de un docente que pasó por la experiencia de publicar resulta motivador:

“A veces lo rechazan sin mayor indicación, entonces buscas a un colega que pasó su artículo y ha tenido que estar detrás de la revista para que le digan qué pasó con el artículo, se demoraron ocho meses y dijeron que no, pero no le dijeron por qué, entonces todo esto es un aprendizaje también porque este colega que tiene mucha experiencia publicando en estas revistas nos decía que lo mejor es insistir”DIR01

Vemos entonces que la experiencia del docente que ya publicó es fundamental para el neófito, puesto que el índice de aceptación de artículos por parte de las editoriales y revistas es muy bajo. Para ello, se requiere estar capacitado e informado sobre los criterios de selección en la publicación científica, así como aspectos importantes de redacción científica.

Otros aspectos complementarios en los que el docente podría capacitarse es en el uso de herramientas bibliométricas, así como en el de bases de datos que son ofrecidas por la biblioteca de la institución:

“El acceso por ejemplo a las bases de datos que tenemos también es un lujo, requiere también de todo un conocimiento para poderte mover con esas bases de datos, porque si no las tienes no las aprovechas.” DOC01

De lo apreciado en esta subcategoría, es relevante el proceso de capacitación en metodología de la investigación, que si bien nació por requerimientos correspondientes a la función de asesor o jurado que realizan los docentes del Programa, encajan en la visión de ser una universidad de investigación.

Finalmente es relevante destacar que al considerarse dentro del perfil del docente de posgrado sus publicaciones en medios académicos y científicos, es también importante la existencia de capacitaciones que lo facilite.

2.1.3 Sub categoría: Evaluación

Una de las subcategorías más complejas de estudio es la evaluación de la investigación, pues se realiza desde más de una instancia de la universidad.

Es importante considerar que, en general, el docente del programa que es analizado en el presente estudio, trabaja a tiempo completo en el Departamento. Esta condición le da la posibilidad de recibir el apoyo, desde el vicerrectorado de investigación, de acceder a incentivos y para ello su investigación y/o publicación está sujeta a un proceso de evaluación. Incluso para ser docente a tiempo completo, debe pasar por un proceso de evaluación en donde se toman en cuenta las investigaciones y publicaciones que ha realizado (Rectorado, 2012).

En lo que respecta a la evaluación que puede realizar la Escuela de Posgrado, el grupo de docentes del Programa analizado, cuenta con criterios de evaluación específicos. De acuerdo a lo expuesto en el criterio 4 del documento de la Escuela de Posgrado, se evalúa a:

“los docentes de los programas cuentan con artículos publicados en revistas internacionales indexadas, artículos publicados en revistas especializadas, libros publicados, presentación de ponencias en eventos internacionales, relevantes a la especialidad, desempeño de cargos de relevancia.” Dichos aspectos cuentan con valoraciones específicas. (Escuela de Posgrado, 2011, 21).

Dicha evaluación está rindiendo sus frutos, así lo expresa el director del programa, pues han mejorado paulatinamente:

“Desde que la escuela de posgrado nos evalúa, nosotros hemos pasado ya por tres evaluaciones, 2009, 2010, 2011... nosotros hemos ido mejorando porque cuando a ti te evalúan, luego te dan el retorno y te dice mira, son 10 criterios que se toma en cuenta en la evaluación de calidad y de los diez tú estás en esto en 0, en esto en 1, en esto en 2 y por tales, tales, tales razones” DIR01

Por otro lado, al existir varias instancias que evalúan las investigaciones de los docentes, las personas encargadas de hacer el seguimiento pasan por un proceso repetitivo:

“los profesores somos evaluados a través del área del departamento de educación de los departamentos académicos, los programas de maestría son evaluados por la escuela de posgrado, la escuela de posgrado también todos los años nos evalúa [...], entonces pasamos por dos instancias de evaluación como te darás cuenta, la de la universidad que es a través de los departamentos y la de la escuela que nos vuelve a solicitar un reporte y yo tengo que estar organizando toda esa información”(DIR01)

Esto se ve confirmado por lo que expresa el jefe de Departamento al decir que la investigación realizada por el docente es evaluada desde diversas instancias:

“Lo que pasa es que hay varias rutas, porque el vicerrectorado de investigación hace el seguimiento a los proyectos que está financiando en los concursos de proyectos de investigación. El vicerrectorado, convoca sus proyectos y a esos proyectos sí les hace seguimiento y evaluación. Está también haciendo seguimiento y evaluación a los proyectos que hacen en conjunto con la Dirección académica del profesorado, los proyectos que son del rol de investigador, también son registrados oficialmente.”DOC03

Adicionalmente existe un nivel de auto-evaluación del docente, valga la aclaración que esto es para todos, no solo para los docentes del programa y que está en proceso de formalización:

“...ha sido que cada cual llena su plan... y luego a fin de año uno hace un reporte de ver cuánto se evaluó, uno mismo se auto evalúa...”DOC03

Como contraparte, un docente que ha sido beneficiado por un premio a su investigación reconoce la importancia e incentivo que ha recibido:

“la universidad reconoce el esfuerzo del profesor y lo retribuye económicamente, es una repercusión mutua, y la retribución puede variar de un plus, o sea un extra como premio, un premio a la investigación, no? yo por ejemplo he ganado dos años, el premio en investigación y le he ganado a la categoría más alta, aparte de qué bonito y te dan tu recuerdo y toda esa historia, aparte he recibido una compensación económica, es un poco más que mi sueldo al mes y soy profesora principal.”(DOC01)

Todo lo dicho anteriormente denota que el proceso de evaluación de la investigación es complejo en tanto varias instancias las toman en cuenta para otorgar premios, reconocimientos u otros incentivos al mismo grupo de docentes.

Este proceso significa para los encargados, la realización de una valoración que podría tomarse desde una misma fuente en el caso que existiese una plataforma única de seguimiento y evaluación de la investigación realizada por los docentes del Programa.

También se están viendo los beneficios obtenidos de hacer evaluación de la investigación. Este avance además denota que la universidad está interesada en plantear cada vez estándares más altos para las publicaciones e investigaciones realizadas por los docentes del programa, aunque como bien sabemos, cualquier docente de la universidad puede hacer investigación.

Por último, el docente del Programa percibe al sistema de premiación a la investigación, y por consiguiente el proceso de evaluación al que está sujeto, como beneficioso, tanto económicamente (pues recibe una suma de dinero relevante) como por el reconocimiento público del esfuerzo realizado, lo que además tiene un efecto multiplicador entre sus pares.

Resumen de la dimensión del capital humano

La universidad en general tiene fortaleza en el capital humano pero en algunos aspectos se han desarrollado más que en otros. Sus políticas, como el Plan Estratégico y la Política de Carrera Profesional señalan con claridad que necesitan personal con capacidad para la investigación, para lo cual seleccionarán, invertirán en capacitación y evaluarán.

En general podemos observar que los docentes del programa están involucrados en el esfuerzo de la universidad de desarrollar investigación.

Es así que la subcategoría selección o convocatoria, cuenta con los indicadores específicos para la selección de docentes a tiempo completo y perfiles para los distintos tipos de profesores, aunque no se encontró algo similar para la convocatoria de docentes por asignaturas. Para este segundo grupo la aplicación de los criterios de la universidad quedaría a criterio de la dirección del programa. Por otro lado, respecto a la subcategoría capacitación, los docentes están más familiarizados con las habilidades para la investigación pero aún falta capacitarse en otros aspectos necesarios para el desarrollo del modelo de capital intelectual.

Finalmente, la sub categoría evaluación es otro de los aspectos donde la universidad tiene las políticas generales claras y también cuenta con políticas específicas, pero aparentemente hay una sobrecarga de procesos de evaluación por diversas instancias de la universidad al cuerpo de docentes.

2.2 DIMENSIÓN CAPITAL ESTRUCTURAL

Dimensión sumamente importante, la Universidad Autónoma de Madrid (2002: 24) señala que el CE está compuesto por “*la cultura organizacional, la estructura organizativa, la propiedad intelectual, las tecnologías, los procesos de apoyo y captación de conocimientos y los procesos de innovación*”. A continuación analizamos cada uno de las subcategorías de esta dimensión.

2.2.1 Subcategoría: Tecnología

Este es el proceso en el cual la universidad hace el mayor esfuerzo pues realiza una fuerte inversión en aplicaciones tecnológicas útiles para la investigación, de hecho la universidad cuenta con una serie de plataformas, bases de datos muy variadas y una serie de servicios a los que ya hemos hecho referencia en el acápite Contexto.

En dicho sentido, los testimonios de los entrevistados lo confirman cuando uno de ellos dice:

“Yo creo que la universidad nos facilita diferentes medios, un espacio de trabajo que muchos quisieran tener, unas condiciones, accesos a plataformas, el acceso a la biblioteca que nosotros tenemos, nosotros lo vemos como natural, pero no es natural, quiero decir que la biblioteca que nosotros tenemos es un lujo y nadie se da cuenta porque nosotros estamos acostumbrados a ella, el acceso por ejemplo a las bases de datos que tenemos también es un lujo”DOC01

Y otro docente complementa lo dicho anteriormente cuando dice que el acceso a la tecnología los mantiene actualizados:

“Bueno, tal vez yo no conozco mucho de la infraestructura tecnológica, el hecho de tener acceso a Internet, de participar en redes creo que nos da bastante información como para no estar comprando libros, a veces, verdaderamente se tiene lo último por internet, y por otro lado también por el hecho de tener la capacidad de hacer consultas a otros especialistas ¿no?”DOC02

Otro de los docentes entrevistados menciona que el desarrollo de la investigación pasa por un tema de acceso a la información y esto se da por la facilidad de tener acceso a Internet, pero también porque existen tesis de acceso abierto:

“yo creo que las investigaciones o la difusión de las investigaciones con la tecnología se da en la medida que tú puedas tener acceso, yo tengo acceso en este momento a todas las tesis que se han hecho en los últimos

20 años en Brasil en lo que es educación musical, eso ni imaginarme que hubiera sido posible hacer” DOC01

Sin embargo, el director de la Dirección de informática, menciona que aun teniendo todos estos servicios, se encuentran subutilizados, pues no todos los docentes usan estas aplicaciones (Guerrero, 2012), lo que es confirmado por uno de los docentes:

“Yo creo que no aprovechamos todas las condiciones que tenemos”DOC01

El mismo docente afirma que:

“El acceso por ejemplo a las bases de datos que tenemos también es un lujo, requiere también de todo un conocimiento para poderte mover con esas bases de datos, porque si no las tienes no las aprovechas.” DOC01

Finalmente, la autoridad del programa académico de la maestría dio cuenta que se usa la plataforma de currículum de la institución para la captura de data de los docentes, incluidas las investigaciones que realizan, aunque esta plataforma es subutilizada, pues no es de uso masivo entre los docentes de la universidad y no es actualizada regularmente:

“una vez quise contratar a un profesor de otra área para un curso del programa, y me fui al CV y estaba bastante incompleto, entonces no tuve referencias de profesores, por lo que lo descartamos, eso sí fue un acuerdo del Comité Asesor”DIR01

Y uno de los docentes menciona que no lo usaba:

“tienes que actualizarlo permanentemente, yo por lo menos será hace unos 3 o 4 años que no escribo nada ahí, lo cual no significa que no esté en actividad, sino que simplemente no tengo todo el tiempo de estar metiendo los datos ahí”DOC01

Por otro lado, teniendo esa oferta de tecnologías, no existe una plataforma única en donde se puedan acumular y encontrar las publicaciones de los docentes del programa:

“no tenemos un repositorio en materiales de enseñanza, sin embargo, para lo que es investigación si nos preocupamos en la medida de lo posible de incrementar ese tipo de recursos accesibles a los estudiantes a través del blog del post grado.”DIR01

Sin embargo, el blog no es una herramienta para compartir publicaciones de investigación, por el contrario le resta visibilidad y su consulta no es medida por las plataformas académicas que calculan el impacto.

Por otro lado, no hay un sistema o servicio que permita mantener informado al docente sobre el estado de sus publicaciones.

“yo venía por el camino y una amiga me encuentra y me dice: oye mira estás entre los grandes, claro estás publicando en la revista Magíster Internacional, Y tú cómo sabes, le digo y me responde estás expuesta en biblioteca me dijo, y esta en los últimos números, me sirvió porque por ejemplo en concreto con ese artículo, yo no tenía la revista, la revista me la enviaron un año después, y para postular a un concurso ya sabía que tenía el artículo en biblioteca”DOC01

Por lo tanto, se constata una fuerte inversión de la universidad en infraestructura tecnológica, lo que incluye acceso a amplias bases de datos, entre otros. No obstante, apreciamos que hay una subutilización de los servicios como las bases de datos, y faltan algunos servicios tecnológicos como los repositorios y el seguimiento a las publicaciones, entre otros.

2.2.2 Subcategoría: Cultura Organizacional

Este componente está conformado por el contexto en el que se desarrolla el trabajo de la organización, como son las reglas, las normativas, las rutinas y la cultura organizativa (Alama, 2010). Por otro lado, según PRIME (Observatory of European University, 2006), es importante “estudiar las condiciones que pueden afectar la carrera de los investigadores, tales como movilidad, hacer la carrera

científica interesante y definir el mercado que existe para la realización de investigaciones”.

Ambas afirmaciones apuntan a que debe crearse un modo específico de hacer para que se construya parte de la cultura organizacional, algunos aspectos son formales como las líneas y los perfiles de carrera docente, otra parte no es tan formal ni explícita, como las costumbres. En ese sentido, la cultura organizacional debe ser motivadora para que el personal docente realice investigación.

De otro lado se trae a colación lo dicho por Mintrom (2008) sobre la importancia del tiempo y la infraestructura para el desarrollo de las investigaciones, en ese sentido, algunos de los docentes entrevistados señalan las dificultades que han tenido para hacerlo en el pasado, y otros están en camino de solucionarse puesto que la universidad está en proceso de cambio.

Es así que uno de los docentes, que además es jefe de departamento señala respecto a cómo se hacía investigación antes:

“Yo he puesto investigación y he puesto voy a investigar sobre tal cosa, pero como no está con proyecto del vicerrectorado se quedaba ahí, y al final de año no lo logré, o avancé un poquito.”DOC03

Y otro de los docentes del Programa afirma que hay un cambio importante desde que la universidad está apoyando el desarrollo de investigaciones, pues no solo se realiza por un interés personal:

“Sí, es un cambio notable, porque antes no había mucho énfasis en la investigación, más bien era un trabajo producto de la iniciativa de cada profesor y generalmente estaba asociado a los estudios de posgrado, sea de la maestría o de doctorado” DOC02

Como es un proceso, aún existen aspectos que hay que cambiar como bien señala uno de los docentes:

“Ese tipo de pregunta que son materia de investigación macro no las estamos resolviendo porque la investigación está en un nivel personal y los

problemas los planteamos las personas de acuerdo a nuestros intereses, ni siquiera por área.”DOC01 (sic)

Pero ahora, los entrevistados coinciden en que la universidad está viviendo cambios muy grandes y está priorizando la investigación dando facilidades como premios, tiempo, financiamiento, facilidades para acceder a información necesaria para la investigación, entre otras medidas:

“... cada vez está apostando más por organizar mejor las orientaciones, las políticas de investigación, los apoyos, los premios y como ellos mismos lo han reconocido, están avanzando a recuperar una mejor organización de todo el apoyo que brindan a los profesores cuando investiga.” DIR01

Otro de los docentes del Programa menciona el factor tiempo tan importante para el desarrollo de la investigación:

“Todo tipo de investigación que desarrolla el profesor es estimulada por la universidad y nos brinda una serie de facilidades para ello, desde tener tiempos que antes no había esa posibilidad, dar horas para la dedicación a la investigación, como también hay algunos estímulos como reconocimiento por los productos que se puedan obtener.”DOC02

Por otro lado menciona que también se están dando ayudas económicas, sea por premios o por dinero asignado a través del Departamento:

“Aparte de eso, en cada semestre hay premios que estimulan a los profesores a participar en concursos de investigación y por otro lado también cada departamento tiene asignada una cantidad como para apoyar económicamente a los que asisten a los profesores investigadores... por otro lado también tenemos acceso a cualquier dato que sea relevante para la investigación..” DOC02

Otro docente menciona que hay otros reforzadores que no son sólo los institucionales sino el reconocimiento espontáneo de los pares:

“El hecho de que cuando tú realizas una investigación y la presentas y la socializas con el grupo, hay un reconocimiento del grupo, le da un prestigio, hay una oportunidad de socializar en los seminarios de investigación que normalmente

se realizan, hay ese tipo de repercusión, pero también institucionalmente, la universidad reconoce el esfuerzo del profesor y lo retribuye económicamente...”DOC01

Por otro lado, los docentes, en base a su experiencia en la universidad consideran que la labor de investigación debe ser rotativa y concursable, y la ayuda de asistentes para el apoyo en la realización de labores de investigación y una mejor organización de la universidad porque aún existe recarga de labores en el personal que dificulta la investigación:

“... entonces ese perfil ayuda a tener más dedicación a la investigación y me parece que si, que debe ser rotativo también, y que para eso tengamos que elaborar proyectos de investigación.”DOC02

y otros docentes dicen:

“... es mucho más rico que haya alguien que sea un asistente A1 que tiene muy poca experiencia, pero lo voy formando, con una persona que ya es un investigador junior que es también del nivel de maestría, y con un equipo de profesor...” DOC01

“yo creo que un asistente, porque a veces uno necesita información o hacer un trabajo de campo, uno se puede distribuir el trabajo de campo con la otra persona, yo creo que siempre están disponibles los especialistas si es que requiero de algún apoyo, pensando en datos que podamos necesitar de la universidad, o también de especialistas en estadística por ejemplo...”DOC02

Estos requerimientos se explican por uno de los docentes debido a todos los roles que debe desempeñar, que son varios:

“en mi caso yo desempeño varias labores académico administrativas, soy coordinadora de especialidad, integro el comité asesor, soy miembro del consejo de facultad, coordino un área de investigación,...he coordinado el plan de estudio que acaba de entrar, acabamos de regresar a comisión académica,...eso básicamente consume bastante de mi tiempo, entonces idealmente la

investigación la haces tú en tu casa, en tus espacios nocturnos o matutinos o de madrugada” DOC01

Por último, hay que reconocer que el cambio puede ser de mayor exigencia para aquellos docentes con larga carrera en la universidad:

“Se está tratando en verdad, ha habido todo un proceso de ir promocionando la investigación. No es fácil, inclusive hay algunos colegas que se resisten a lo que es investigación, en términos que se considera más docente que investigador”DOC01

En conclusión, el docente del programa ha señalado las limitaciones que han tenido para realizar investigación, así mismo reconocen que la universidad está implementando una serie de servicios y facilidades que significan un cambio profundo para facilitar la realización de las investigaciones en diversos niveles. Por último dan sugerencias de qué otras facilidades debería brindar la universidad y un profesor menciona la potencial resistencia al cambio que puede darse en algún sector.

2.2.3 Subcategoría: Publicación y Patentes

Como expuso Mintrom (2008) uno de los aspectos relevantes para las universidades está constituido por el conjunto de publicaciones derivados de las investigaciones realizadas. En dicho sentido uno de los objetivos del Plan Estratégico de la universidad es que sus docentes cuenten con publicaciones, lo que se refleja en el sistema de evaluación en donde se menciona a la publicación como un indicador. Las universidades necesitan políticas y procedimientos que apuntalen la fase de publicación y divulgación de las investigaciones para que el ciclo de creación de capital intelectual se complete.

El ranking mundial de universidades, ScimagoInstitutions Ranking (SIR) publica anualmente la relación de universidades ordenadas de acuerdo a la cantidad de publicaciones por institución académica. En este ranking se considera el índice de citación, el índice de cooperación interinstitucional, entre otros. El ranking

correspondiente al año 2012 no considera a la universidad analizada, pues no llegó a la cantidad mínima requerida de 100 artículos, a diferencia de otras dos universidades peruanas que sí aparecen.

No obstante, al revisar dicho ranking en la plataforma de SCIMAGO, observamos que la producción de literatura científica es escasa en Perú, pero aún más en el área de Educación. En el periodo 2006-2011, la producción de artículos científicos en esta área tiene un acumulado de apenas 12 indexados en Scopus, que es la fuente de donde se toma los datos para la elaboración del ranking.

A través de las entrevistas observamos la familiaridad que existe entre los docentes sobre la importancia de publicar y el esfuerzo que realizan para analizarlas, así como la expectativa de que la exigencia en la calidad de las investigaciones aumentará.

Respecto al análisis que están haciendo sobre las publicaciones realizadas por los docentes, mencionan el esfuerzo del Centro de Investigación del Departamento que elaboró un informe sobre las investigaciones de los docentes en su propia web:

“No lo recuerdo en detalle, pero sí sé que se refiere a publicaciones en revistas que son indexadas o arbitradas o si son libros, creo que son dos criterios básicos que están tomando en cuenta y también si se presentan en congresos, ponencias o investigaciones.”DOC02

Incluso, otro de los docentes dice que las coordinaciones para hacer seguimiento a las publicaciones van en aumento pues quieren más visibilidad a nivel institucional:

“Estamos trabajando con investigaciones, estamos sacando boletines, qué cosa es lo que se publica, y estamos teniendo reuniones desde el departamento, [...] yo creo que a nivel institucional se están haciendo esfuerzos para que por lo menos, el personal que es de la institución esté al tanto de qué cosa estamos haciendo los docentes” DOC01

Por otro lado, los docentes mencionan la exigencia en aumento:

“pero ...ahora casi cada año, estamos publicando un artículo... yo creo que es más exigente, nos obliga a estar más alertas y más atentos a los problemas y ver qué se puede aportar. ..yo creo que .. cada vez habrá más exigencias para hacer trabajos más productivos.”DOC02

Por su parte, se está dando un desarrollo sostenido en el Programa respecto a las publicaciones de los docentes, para ello se mencionarán a continuación algunos hallazgos importantes con el fin de analizar esta subcategoría.

Uno de los docentes afirma que tiene la intención de publicar, sin embargo por motivos que no sabe precisar con exactitud no lo hace, aunque menciona que puede ser por falta de tiempo o por la gestión misma de publicar:

“No sé si es por capacitación, o es por tiempo, porque a veces los profesores estamos preparando las clases, investigamos, buscamos mucha información, tenemos las ideas pero no llegamos a elaborar el artículo para publicarlo, entonces ahí nos está faltando más dedicación para eso, y tal vez nos gana algunas gestiones ¿no? Es un trabajo más de gestión.”DOC02

Además, existen ciertos vacíos que son necesarios que la universidad cubra para apoyar a los docentes del programa a fin de que publiquen los resultados de sus investigaciones:

“escribí un artículo y nunca me enteré que lo habían publicado, no sé qué pasó, se demoró la publicación y francamente yo me despreocupé de eso, el año pasado me pidieron un artículo y yo dije voy a mejorar ese que tenía ahí guardado, lo actualicé y cuando lo entregué me informaron que no, que ya se había publicado”DOC02

Esto puede pasar por la falta de políticas claras debido al proceso de cambio en el que está inmersa la universidad. Ello se confirma con el siguiente comentario realizado por un docente que hizo una investigación en el extranjero:

“Justamente la tesis para el doctorado que hice no pudo ser difundida en la universidad, porque, claro no la hice acá sino para otra universidad de

España, entonces cuando me dijeron que la presente aquí, me pidieron un resumen, hice el resumen pero no tiene valor, no es una revista.”DOC02

Otra limitación es que los profesores enfocan la publicación en medios que no son académicos. Las revistas académicas y científicas suelen tener un factor de impacto que las hace más atractivas a los investigadores, pues mientras más alto sea, es más probable que el artículo del investigador sea leído. Dicho criterio debería sumarse al que expone uno de los docentes sobre la visibilidad que da Internet:

“En la medida que tú pones tu artículo en una revista arbitrada, indexada, ya está... ya es visible también en la internet, o sea la forma es a través de la internet, ...si no están a texto completo, pero están ahí... las referencias, por lo menos los resúmenes no?...”DOC03

En el mismo sentido, como hemos señalado la Dirección de Investigación está dando énfasis a las publicaciones en aquellas revistas que tienen un factor de impacto alto:

“Si, por quintiles, para que digamos a donde es que se va a dar el premio, porque ya no quieren que se dé el premio así no más que tú escribiste, si no cada vez se va acortando..., poniéndose la cosa con un estándar más alto, entonces el premio va a ser para las revistas del primer quintil, por decir...” DOC03

En conclusión, como hemos podido ver la universidad no ha publicado el número suficiente de investigaciones para ser incluidos en SCIMAGO, además el programa ha tenido pocas publicaciones en revistas indexadas y arbitradas. Sin embargo, es el Departamento el que está realizando esfuerzos por sistematizar las investigaciones de los docentes (incluidos los docentes del programa) y ponerlo alcance del público. Los docentes del Programa tienen limitaciones para publicar, tales como la falta de tiempo, de experticia, de asesoramiento técnico, falta de políticas de la universidad en la diversidad de investigaciones y publicaciones que se realizan, entre otros.

Finalmente, publicaciones y patentes es uno de los aspectos que debe desarrollarse con más fuerza para fortalecer el capital intelectual de la universidad, debido a que no se cierra el ciclo de producción y divulgación de conocimiento.

Resumen de la dimensión Capital estructural

La dimensión Capital Estructural aparece en general como una dimensión en la que la universidad ha invertido y ha podido desarrollarse en pos del enfoque de la universidad de investigación. Las políticas de la universidad señalan que los docentes, incluidos los del Programa en estudio, deben contar con los recursos y las facilidades para desarrollar investigación, deben contar con conocimientos técnicos. A su vez, existen políticas sobre los perfiles de profesores, de las publicaciones de las investigaciones en medios académicos internacionales y locales. Sin embargo, no hay políticas específicas para todos los aspectos, se cuenta con políticas específicas para la contratación del nuevo personal y los perfiles laborales pero no para el caso de las publicaciones.

Por otro lado, al analizar esta subcategoría debemos hacer referencia a la universidad en las instancias más altas debido a que diversos aspectos de esta dimensión no pertenecen al ámbito del Programa. En aspectos como el tecnológico, los docentes del Programa son usuarios de los servicios, al igual que con la cultura organizacional pues los docentes hacen uso de las normas y facilidades que de la universidad, y a su vez tiene sus propios procedimientos y valores específicos del programa. Por último, en Publicaciones, la universidad no tiene políticas específicas y servicios de capacitación y asesoramiento que sirva al Programa, por lo que los docentes del programa tienen autonomía.

En tecnología, la universidad ha hecho una fuerte inversión, sin embargo apreciamos que hay una subutilización de los servicios y los profesores señalan que faltan algunos servicios tecnológicos y el seguimiento a las publicaciones, entre otros.

En relación al capital organizacional el programa y la universidad han tenido limitaciones pero reconocen que se han dado cambios profundos en pos de implementar el enfoque de la universidad de investigación. Además la universidad cuenta con un grupo de políticas modernas que son su guía, así mismo como señalamos líneas arriba, también cuenta con normas específicas en relación a la contratación de personal y los perfiles laborales pero no cuenta con lo mismo para otros aspectos.

En relación a publicaciones y patentes, los docentes del programa han tenido pocas publicaciones en revistas indexadas y arbitradas. Sin embargo, es el Departamento el que se esfuerza en sistematizar las investigaciones y ponerlo al alcance del público.

2.3 DIMENSIÓN CAPITAL RELACIONAL

Esta dimensión alude a la relación de la organización con su clientela y con la sociedad en general.

2.3.1 Subcategoría: Convenios, Redes y Vínculo con la Sociedad

Con esta subcategoría iniciamos el análisis del capital relacional de la universidad, constituido por las redes y convenios. La internacionalización es otro de los componentes que tiene mucha importancia para la universidad moderna, y es muy común que las universidades consigan una doble titulación, programas de intercambio, etc., siendo una de las puertas que ayuda a formar redes de investigación, así como de desarrollo de conocimiento, capacitación y desarrollo profesional.

Ya Leitner (2002) sostuvo que el capital relacional de las universidades se conforma por las redes de trabajo y las relaciones interinstitucionales de los investigadores y de toda la organización universitaria.

En este sentido, la Escuela de Posgrado en el documento “Lineamiento para la creación y seguimiento a programas de posgrado” señala como uno de sus objetivos *“Promover el intercambio académico con universidades de prestigio internacional”*. Se observa que esta Escuela tiene entre sus lineamientos la internacionalización y participación en redes de intercambio entre docentes investigadores de la universidad. (Escuela de Posgrado, 2011: 9)

El programa en estudio se encuentra embarcado en fortalecer sus vínculos internacionales. Es relevante señalar que el programa de maestría en estudio ha sido acreedor del fondo ULISES por dos años consecutivos, debido a la calidad de sus servicios educativos, con lo cual los profesores visitantes han ofrecido talleres a los docentes del programa sobre metodología de la investigación y haciéndolo extensivo a todos los docentes del Departamento. Además con este fondo han abierto una línea de investigación con universidades de Chile, Colombia y Brasil.

En el mismo sentido, la autoridad del programa afirmó que se están dando convenios con otras instituciones extranjeras para la realización de investigaciones:

“Hemos logrado un convenio con la universidad La Frontera de Temuco, Chile, es un convenio académico que no solo se centra en investigación sino también en movilidad de estudiantes, de docentes y estamos por cerrar otro convenio con la Universidad pedagógica de Colombia en los mismos tenores...además hemos iniciado el diálogo para un convenio con la Pontificia Universidad Católica de Campinas en Brasil, en el marco de estos convenios logrados, en proceso e iniciados, justo hemos propuesto un trabajo de investigación internacional que tiene que ver con todo el tema de la asesoría de las tesis y que culmina en el éxito de la tasa de graduación y justo estas universidades se han interesado en participar de la investigación”. DIR01

Así mismo, una profesora mencionó que la tesis doctoral le sirvió para establecer relaciones académicas con instituciones extranjeras.

“...mi tesis doctoral, me ha permitido ir a Colombia y tener yo discusiones y presentar los avances de mi tesis al grupo de investigación del departamento de música de la Universidad Javeriana”DOC01

Las redes también se han formado por iniciativas personales de los docentes y no solo por iniciativas institucionales:

“En el caso de la RIED [...] estamos planteando la realización de una actividad de investigación multinacional, participamos Argentina, Chile y Perú, entonces somos equipos de investigadores, pero ninguna de estas redes las he integrado por iniciativa de la institución, yo las redes las he integrado por iniciativa propia, por mis contactos que luego los he traído acá a la institución”DOC01

Además estas redes han evolucionado hacia el desarrollo de las investigaciones regionales:

“Entonces lo último que se ha establecido como norma es que el próximo coloquio tiene que ser de investigaciones interinstitucionales e internacionales, entonces ha motivado por ejemplo que estemos trabajando con Chile y Argentina, así los tres profesores estamos en comunicación y eso no solamente entre nosotros, sino a otros grupos también de otros países, se están vinculando para hacer investigaciones más o menos semejantes, pero estamos intercambiando información y esperamos que en el coloquio las podamos presentar y contrastar además.”DOC02

Por último, los entrevistados explican las limitaciones que tienen en sus relaciones con la sociedad. Esta relación es ambivalente, resulta más bien positiva cuando uno de los docentes del Programa mencionó que a través de un diploma han tomado contacto con los directores de colegios:

“ me han invitado varias veces para hablar de gestión educativa, y tenemos un diploma de gestión para directores...está saliendo una propuesta de ellos para la formación de directores, entonces claro, tenemos mucho que aportar pero también tenemos mucho que aprender y de recoger, y ellos nos van indicando de alguna manera la problemática y sobre eso, tendríamos que tener algunas propuestas no?”DOC02

Sin embargo, cabe preguntarse si esta es la forma más conveniente.

Otro de los docentes dice que falta una relación con el país y con las regiones:

“¿cuál es la primera fuente de investigación? Las regiones, ¿qué contacto estamos teniendo con las regiones, ¿con qué región estamos trabajando? Con ninguna, y si no trabajamos con las regiones ¿qué podemos trabajar con el país? Entonces la universidad tiene que hacer eso, el laboratorio, donde tú digas esto funciona, esto no funciona, esa es la solución frente a ese problema, necesitamos hacer eso, y esa es la labor de la investigación”DOC01

Estas relaciones podrían ayudar a financiar las investigaciones ya que tal como se menciona en el plan estratégico institucional, la investigación deberá estar financiada en un 50% por fuentes externas. Y es que como afirma la Comunidad de Madrid (2002), el desarrollo científico de las universidades también depende del conjunto de relaciones económicas, políticas, materiales e institucionales que las universidades han desarrollado y mantienen con los diferentes agentes que configuran su entorno socioeconómico.

El programa de maestría en estudio ha ganado un concurso de fondos de la misma universidad lo que le ha permitido contar con fondos para su fortalecimiento con relaciones internacionales, además cuenta con convenios internacionales y proyectos regionales de investigación. Así mismo, los profesores cuentan con vínculos que les permiten ampliar su trabajo. A nivel local y nacional cuentan con redes informales y reducidas, lo que reconocen.

2.3.2 Subcategoría: Reputación

La reputación entendida como la imagen que tiene la institución, es un aspecto muy importante para la universidad y la investigación es una de las actividades que apuntala su reputación en la sociedad en general a través de los productos que se deriven de las investigaciones, por ejemplo una tecnología, un fármaco, entre otros. Dentro del ámbito académico, la reputación se puede medir por el impacto de las publicaciones, esto es por ejemplo por la cantidad de veces que es citado un documento.

De manera general se puede afirmar la buena imagen que tiene la universidad como se mostró en un estudio de América Economía (2012), sin embargo no existe una medición de la reputación de la Maestría en particular.

Las políticas de la universidad afirman que su reputación debe ser vista desde la presencia de los docentes en las redes e involucrados en investigar sobre problemas de la realidad social peruana y la elaboración de productos que no tienen que ser necesariamente las publicaciones.

Si bien no tenemos información cuantitativa sobre la reputación del Programa en estudio, lo deduciremos desde otros aspectos.

En esta investigación encontramos que desde la perspectiva de los docentes, la reputación existe por la presencia académica en las redes en las que participa y por los trabajos académicos presentados:

“Estoy como una de las ideólogas a nivel latinoamericano y eso me ubica a mí en otra posición, entonces por decirte cada vez que voy siempre, participo en las plenarias, porque para fines de esa red es importante mi pensamiento, porque es un pensamiento crítico, entonces ideológicamente yo tengo que participar, así yo no lo organice”DOC01

Debido a la ausencia de políticas de la universidad para promover y canalizar la reputación, esta puede ser vista por los docentes como algo personal:

*“Los contactos que uno tiene, la gente te va conociendo en medida que vas participando en congresos, vas publicando... yo sé que por el lado de la comunidad también, hay gente que ha leído algo, te busca, y te escribe y te invita. O los contactos que has tenido antes, son por tus relaciones también, no es como que hay una política muy clara, son voluntades, relaciones individuales, **pero no como una política de la institución**, y en eso también nosotros en la medida que hay más convenios, mi meta es que los profesores salgan porque son invitados al extranjero, no porque participan con una ponencia que uno le envía, que es diferente.” DOC03*

Se observó, además, que desde la óptica de los docentes, la reputación de la universidad se puede estar centrando en las publicaciones:

“Bueno, ahora que como estamos diciendo hace un rato, una universidad es valorada por la producción académica que tiene, entonces en la medida que los profesores escriban vamos a tener académicos reconocidos”
DOC03

Como hemos podido observar el programa cuenta con reputación debido al aporte de sus docentes, sin embargo una profesora afirma que la universidad no tiene políticas para este tema y menciona que su meta es que más profesores se conviertan en referentes académicos internacionales.

Resumen de dimensión capital relacional

La Comunidad de Madrid (2002) afirma que la llamada “tercera misión” está relacionada al tercer componente del CI (Antonella y Stefania, 2011), en donde están incluidas aquellas actividades de relación entre las universidades y las organizaciones que necesiten de ella o al revés. Estas pueden ser de índole gubernamental, gobiernos locales y la sociedad.

Como en las otras dimensiones, la universidad cuenta con capital relacional, debido a su política de internacionalizar sus maestrías como consta tanto en el Plan Estratégico Institucional, en las políticas para la creación de maestrías y en las normas de la carrera profesoral. Cabe resaltar que los docentes del Programa contaban con experiencia antes de la de la aprobación de estas políticas por la universidad.

Sin embargo la universidad no cuenta con políticas específicas para las relaciones institucionales a nivel local e internacional, lo que produce una desorientación en algunos aspectos.

Además el programa ha ganado por dos veces consecutivas el premio asignado a maestrías para su fortalecimiento. Sin embargo, a nivel local y nacional cuentan con redes informales y reducidas, lo que reconocen.

Asimismo, el programa se ha ganado la reputación a nivel académico, por la presencia de sus profesores en estos medios a nivel internacional, ahora su meta es que todos los profesores participen de estos medios.



CONCLUSIONES

- 1 Los docentes cuentan con políticas generales dadas por la universidad para la investigación y la producción de capital intelectual. Sin embargo algunas de las subcategorías no cuentan con normas específicas.
- 2 En relación a la subcategoría Selección y Convocatoria, el docente del Programa es convocado de acuerdo a los criterios de investigación y experticia profesional, con una preferencia hacia su desempeño profesional y otros atributos planteados. En el caso de los docentes contratados por asignatura, hay una clara preferencia por el desempeño profesional.
- 3 El programa de maestría ha capacitado a sus docentes, en metodología de la investigación, sin embargo existen otros aspectos vinculados al proceso de investigación en los que falta formarlos. En la parte de evaluación, se cuenta con políticas establecidas pero hay una sobrecarga de procesos de evaluación para los docentes y para el director del Programa.
- 4 En la subcategoría tecnología, la universidad ha hecho una fuerte inversión en herramientas tecnológicas para la investigación, sin embargo hay una subutilización de los mismos por parte de los docentes del Programa.
- 5 En la subcategoría cultura organizacional, los profesores de la maestría mencionan que la institución está implementando cambios profundos en pos de la visión de la “universidad de investigación” tal como lo plantea en su plan estratégico.
- 6 En la subcategoría publicaciones y patentes, los docentes del Programa necesitan publicar más en revistas indexadas y arbitradas. Sin embargo, el programa se esfuerza en sistematizar las investigaciones y ponerlo alcance del público.
- 7 El Programa cuenta con capital relacional, debido a su política de internacionalizar sus maestrías y porque sus docentes cuentan con relaciones interinstitucionales. Además, el programa ha ganado una reputación a nivel académico, por la presencia de algunos de sus profesores en dichos medios a nivel internacional..

RECOMENDACIONES

Sobre la universidad y nuevas líneas de investigación

- La presente línea de investigación podría ser profundizada a través de diagnósticos interdisciplinarios enfocados en cada una de las dimensiones del Capital Intelectual en la universidad.
- Se recomienda elaborar un flujograma de la producción de investigaciones para clarificar el proceso actual y cómo debería ser el enfoque de construcción del capital intelectual.
- Es recomendable que la universidad amplíe las facilidades a los docentes para que puedan hacer investigación, esto es otorgando tiempo, asistentes, financiamiento, perfiles especializados, entre otros recursos.
- La universidad debería seguir ordenando la abundante normatividad que existe sobre la investigación y organizando los diferentes recursos que existen de manera dispersa en las diversas escuelas y departamentos.
- La universidad debería brindar servicios para los investigadores con el fin de facilitar la difusión y divulgación de las investigaciones y publicaciones, así como la consolidación y apertura de nuevas redes y convenios institucionales.

Sobre el Programa en estudio

- Los docentes del Programa deberían ser capacitados en el uso de los servicios tecnológicos para la investigación y en los servicios de publicaciones académicas, entre otros.
- El programa en conjunto con el Departamento podría hacer un diagnóstico sobre el impacto en la sociedad, sobre las investigaciones y publicaciones realizadas por sus docentes.
- El Programa necesita fortalecer su relación con la sociedad y definir cuáles serán los temas que lo ligará con grupos específicos de ésta a fin de establecer alianzas estratégicas.

BIBLIOGRAFÍA

- Adhikari, D. R. (2010). Knowledge management in academic institutions. *International Journal of Educational Management*, 24(2), 94 - 104.
- Alama, E., Castro, G. M. D., y López, P. (2006). Capital intelectual: una propuesta para clasificarlo y medirlo. *Académica Revista Latinoamericana de Administración*, 37, 1-16. Recuperado de <http://administracion.uniandes.edu.co/links/academiarla.php> sitio web: <http://157.253.237.70/index.php/Cladea/article/view/60/60>
- Alama, E. (2010). *Capital intelectual y ventaja competitiva*. Lima: Editorial San Marcos.
- Antonella, S., y Stefania, V. (2011). The intellectual capital report within universities: comparing experiences. *The annals of the University of Oradea Economic Sciences*, 2. <http://anale.steconomieuoradea.ro/volume/2011/n2/087.pdf>
- Bañegil, T. y M., Sanguino, R. (2007). Intangible measurement guidelines: a comparative study in Europe. *Journal of intellectual capital*, 8(2), 192-204.
- Becker, G. S. (1983). *El capital humano: un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*. Madrid: Alianza.
- Boisot, M. (1998). *Knowledge assets: securing competitive advantage in the information economy*. New York: Oxford University Press.
- Bontis, N. (1998) Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. *Management Decision*, 36(2), 63.
- Brooking, A. (1997). *El capital intelectual: el principal activo de las empresas del tercer milenio*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Bueno, E. (2007). La Tercera Misión de la Universidad: El reto de la Transferencia del conocimiento. *Revista madrid*, Nº. 41, 2007(41).
- Cabrita, M. d. R., y Vaz, J. L. (2006). Intellectual Capital and Value Creation: Evidence from the Portuguese Banking Industry. *The Electronic Journal of Knowledge Management*, 4(1), 11-20. Recuperado de EJKM e-journal of KM website: <http://www.ejkm.com>
- Cisterna, F. (2005). Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa. *Theoria*, 14(1), 61.
- Constantin, B. (2009). The intellectual capital of universities. *The annals of the university of Oradea. Economic Sciences*, 1, 63-70. Recuperado de <http://anale.steconomieuoradea.ro/editorial-board/>

- Delgado, L. F. (2002). La gestión universitaria. En: La universidad en el siglo XXI. *La universidad peruana hoy* (pp. 80-88). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Fondo Editorial.
- Drucker, P. F. (1994). *La sociedad postcapitalista*. Bogotá: Norma.
- Edvinsson, L., y Malone, M. S. (1998). *Capital intelectual: como identificar y calcular el valor inexplorado de los recursos intangibles de su empresa*. Bogota: Bogota: Editorial Norma.
- Eccles, R. G. (1991) The performance measurement manifesto. *Harvard Business Review*, 69(1), 131.
- Eckstein, C. (2004). The measurement and recognition of intangible assets: then and now. *Accounting Forum*, 28(2), 139-158.
- Helm-Stevens, R., Brown, K. C., y Russell, J. K. (2011). Introducing the Intellectual Capital Interplay Model: Advancing Knowledge Frameworks in the Not-for-Profit Environment of Higher Education *International Education Studies*, 4, 126-140. <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ies/article/download/8269/7507>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación* (3a ed.). Querétaro: Mc Graw Hill.
- Hsiu, H. Y., y Hsu, H.-Y. (2006). *Knowledge management and intellectual capital*.
- Kidwell, J. J., Vander, K. M., & Johnson, S. L. (2000). Applying corporate knowledge management practice in higher education. *Education Quarterly*, 28-33. <http://net.educause.edu/ir/library/pdf/EQM0044.pdf>
- Leitner, K. (2002). Intellectual capital reporting for universities: conceptual background and application for Austrian universities. *Research Evaluation*, 13(2), 129-140.
- Lloria, M. B. (2008). A review of the main approaches to knowledge management. *Knowledge Management Research & Practice*, 6(1), 77-89.
- Luthy, D. H. (2012). *Intellectual capital and its measurement*.
- López, M. d. S., Cabrales, F., y Schmal, R. (2005). *Gestión del Conocimiento: Una Revisión Teórica y su Asociación con la Universidad*. <http://www.panorama.otalca.cl/dentro/2005-may/lopez%5B1%5D.pdf>
- Ministerio de Educación del Perú. (2006). *La universidad peruana hoy: razones para una reforma universitaria. Informe 2006*. Lima: Ministerio de Educación.

- Mintrom, M. (2008). Managing the Research Function of the University: Pressures and Dilemmas. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 30(3), 231-244.
- Morales, V. (2004). La universidad su razón de ser. *Mercurio Peruano*, 46-56. Recuperado de Biblioteca de la Universidad de Piura de: http://www.biblioteca.udep.edu.pe/BibVirUDEP/revista/pdf/1_30_11_1_27_4.pdf
- Naval Rogel, R. M., y Mercado Salgado, P. (2011). Análisis de trayectoria del capital intelectual en una universidad pública mexicana. *Revista electrónica de investigación educativa*, 13, 166-187. Recuperado de website: <http://redie.uabc.mx/vol13no2/contenido-navarogelmercado.html>
- Neiman, G., y Quaranta, G. (2006). Los estudios de caso en la investigación sociológica. In I. c. Vasilachis de Gialdino (Ed.), *Estrategias de investigación cualitativa* (pp. 213-237). Barcelona: Gedisa.
- Nevado, D. y López, V.R. (2002). *El capital intelectual: valoración y medición: modelos, informes, desarrollos y aplicaciones*. Madrid: Prentice Hall / Financial Times.
- Observatory of European University. (2006). *Strategic management of university research activities: methodological guide* (pp. 252). Lugano: PRIME.
- Ordoñez, P. (2004). El capital estructural organizativo como fuente de competitividad empresarial: un estudio de indicadores. *Revista Economía Industrial*, 357, 131-140. http://www.minetur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/357/13_PatriciaOrdonez_357.pdf
- Perú. América Economía. (2012). *Ranking 2012 las mejores universidades del Perú 2012*. 19 de diciembre, 2012, de <http://rankings.americaeconomia.com/2012/las-mejores-universidades-de-peru/metodologia.php>
- PUCP. (2012). *Guía de investigación PUCP 2012-2013*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Pérez, S. E. (2007). *Governing the University of the 21st century: intellectual capital as a tool for strategic management lessons from the european experience* (Ph D), Madrid.
- RICARDIS (2006). *Reporting intellectual capital to augment research, development and innovation in SMEs: report to the commission of the high level expert group on RICARDIS*. E. Commission (Ed.) RICARDIS
- Reátegui, R. (2012). Tecnología académica, *NEO: Suplemento de innovación, tecnología e investigación del semanario Punto Edu*, pp. 2-3.

- Rodríguez, A., Landeta, J., & Youlianov, S. University R&D&T capital: What types of knowledge drive it? *Journal of Intellectual Capital*, 5(3), 478-499.
- Ross, J. (2001). *Capital intelectual: valor intangible de la empresa*. Barcelona: Paidós.
- Rubio, M. (2002). Transformación de la gestión universitaria. *La universidad en el siglo XXI*.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., y Lucio, P. B. (2003). *Metodología de la investigación* (3a ed. ed.). México D.F.: McGraw Hill.
- Sánchez, M. P., y Elena, S. (2007). La gestión estratégica de la universidad contemporánea: reflexiones sobre la potencialidad de los modelos de capital intelectual. *Madrid*, 42.
- Sánchez, P., Castrillo, R., y Elena, S. (2009). Intellectual capital dynamics in universities: a reporting model. *Journal of Intellectual Capital*, 10(2), 307-324.
- Secada K., J. (2002). La naturaleza de la universidad en el siglo XXI. *La universidad en el siglo XXI*(La naturaleza de la universidad), 49-66.
- Shady, R. (2002). El rol de la universidad en la sociedad peruana. *La universidad en el Perú*(Capítulo III), 117-155.
- Simposio, A. h. (2009). *Investigación: capital intelectual y competitividad*. Huixquilucan, México.:Huixquilucan, México. : Universidad Anáhuac.
- Skandia (1996). Intellectual capital valuate creating processes: supplement to Skandia's 1995 annual report. (1996) (pp. 24). Sweden: Skandia.
- Stewart, T. A. (1998). *La nueva riqueza de las organizaciones : el capital intelectual*. Buenos Aires: Buenos Aires: Granica.
- Tasara, J., y Vaccaro, G. (2004). Economía y sociedad del conocimiento. 2010, from <http://palestra.pucp.edu.pe/index.php?id=240>
- Tunnermann, C., & Souza Chauj, M. d. (2003).Desafíos de la universidad en la sociedad del conocimiento, cinco años después de la Conferencia Mundial sobre Educación Superior. *UNESCO ForumOccasionalPaper Series*, 1-30. Recuperado de UNESCO website: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001344/134422so.pdf>
- Ulrich, D. (1998). Intellectual capital = Competence x Commitment. *Sloanmanagementreview* (Winter 1998), 15-26.
- UNCTAD. (2011). *Examen de las políticas de Ciencia, Tecnología e Innovación: Perú* (pp. 188). Ginebra: UNCTAD.

- UNESCO. (1998). *Informe mundial sobre la educación 1998: los docentes y la enseñanza en un mundo en mutación*. Ediciones UNESCO.
- Universidad Autónoma de Madrid. (2003). *Gestión del conocimiento en universidad y organismos públicos de investigación*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Universidad Nacional de Colombia, Molina Gallego, R. (2009). *Capacidades de investigación en la Universidad Nacional de Colombia 2000-2008: una aproximación desde el capital intelectual* Universidad Nacional de Colombia (Ed.) Recuperado de:
http://www.viceministerioeducacion.gob.pe/VR/imagenes/documentos/libro_capacidades_2000_2008.pdf
- University, O. (2006). *Strategic management of university research activities: methodological guide*. Lugano: PRIME.
- Vasilachis de Gialdino, I. (2006). La investigación cualitativa. En Vasilachis de Gialdino (Ed.), *Estrategias de investigación cualitativa* (pp. 23-64). Barcelona: Gedisa
- Yeh-Yun, C., y Lin, C. Y.-Y. (2011). *National intellectual capital a comparison of 40 countries*. New York: Springer New York.

ANEXO A

MATRIZ PARA EL ANÁLISIS DOCUMENTAL

SUBCATEGORIAS	INDICADORES	DOCUMENTOS
CAPITAL HUMANO	SELECCIÓN	<p>Política de la carrera profesoral. Dirección Académica del Profesorado, 2012</p> <p>Lineamiento para la creación y seguimiento a programas de posgrado. Escuela de Posgrado, 2011</p> <p>Plan Estratégico Institucional "Hacia el Centenario" 2011- 2017, 2011</p> <p>Criterios de evaluación para el ingreso a la docencia ordinaria Departamento Académico de Educación.</p>
	CAPACITACIÓN	<p>Política de la carrera profesoral. Dirección Académica del Profesorado, 2012</p> <p>Lineamiento para la creación y seguimiento a programas de posgrado. Escuela de Posgrado, 2011</p> <p>Plan Estratégico Institucional "Hacia el Centenario" 2011- 2017, 2011</p> <p>Guía de Investigación 2012-2013. Vicerrectorado de Investigación 2012</p>
	EVALUACIÓN	<p>Lineamiento para la creación y seguimiento a programas de posgrado. Escuela de Posgrado, 2011</p> <p>Plan Estratégico Institucional "Hacia el Centenario" 2011- 2017, 2011</p> <p>Criterios de evaluación para el ingreso a la docencia ordinaria Departamento Académico de Educación.</p>
CAPITAL ESTRUCTURAL	CAPITAL ORGANIZATIVO	<p>Política de la carrera profesoral. Dirección Académica del Profesorado, 2012</p> <p>Lineamiento para la creación y seguimiento a programas de posgrado. Escuela de Posgrado, 2011</p> <p>Plan Estratégico Institucional "Hacia el Centenario" 2011- 2017, 2011</p> <p>Guía de Investigación 2012-2013. Vicerrectorado de Investigación 2012</p> <p>Criterios de evaluación para el ingreso a la docencia ordinaria Departamento Académico de Educación.</p> <p>Normas Reglamentarias de los periodos de estudio e investigación para profesores ordinarios.</p> <p>Boletín Informativo "Investiga CISE" Producción académica de los docentes del Departamento de Educación (2007-2011). Centro de Investigaciones y Servicios Educativos. Julio 2012 N° 02</p> <p>Boletín Informativo "Investiga CISE" Investigaciones sobre Educación (2010-2011) Centro de Investigaciones y Servicios Educativos Abril 2012 N°01</p>

	CAPITAL TECNOLÓGICO	Plan Estratégico Institucional "Hacia el Centenario" 2011- 2017, 2011. Guía de Investigación 2012-2013. Vicerrectorado de Investigación 2012
CAPITAL RELACIONAL	CONVENIOS, PROGRAMAS DE APOYO	Lineamiento para la creación y seguimiento a programas de posgrado. Escuela de Posgrado, 2011. Plan Estratégico Institucional "Hacia el Centenario" 2011- 2017, 2011 Guía de Investigación 2012-2013. Vicerrectorado de Investigación 2012. Periodos de investigación: convocatoria 2013.
	PRESTIGIO	Política de la carrera profesoral. Dirección Académica del Profesorado, 2012. Lineamiento para la creación y seguimiento a programas de posgrado. Escuela de Posgrado, 2011. Plan Estratégico Institucional "Hacia el Centenario" 2011- 2017, 2011. Guía de Investigación 2012-2013. Vicerrectorado de Investigación 2012. Boletín Informativo "Investiga CISE" Producción académica de los docentes del Departamento de Educación (2007-2011). Centro de Investigaciones y Servicios Educativos. Julio 2012 N° 02 Boletín Informativo "Investiga CISE" Investigaciones sobre Educación (2010-2011) Centro de Investigaciones y Servicios Educativos Abril 2012 N°01

ANEXO B

GUÍA DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA AL COORDINADOR DE LA MAESTRÍA EN EDUCACIÓN DE UNIVERSIDAD PRIVADA

Datos de la entrevista:

Fecha de aplicación de la Entrevista:

Responsable de la aplicación:

Duración de la Entrevista:

Inicio: Término:..... Lugar:.....

Para que el coordinador de la maestría tome conocimiento del alcance de cada una de las categorías de la investigación, se le preguntará por cada uno de los conceptos de Capital Intelectual, Capital Humano, Capital Estructural y Capital Relacional.

Introducción

La presente entrevista tiene como objetivo identificar el capital intelectual de la investigación realizada por los docentes del programa de maestría en educación de una universidad privada de Lima.

Nota: La información obtenida de la entrevista es de carácter confidencial, los datos ofrecidos por el entrevistado permanecerán en el anonimato.

Preguntas generales:

- 1 ¿Cuántos docentes tiene la maestría en estos dos últimos años?
- 2 ¿Aproximadamente cuánto tiempo tiene trabajando el docente con menos permanencia en la maestría y cuánto el que más tiempo lleva trabajando en ella?

Categoría Capital Humano

- 3 Al momento de realizar la convocatoria del docente, ¿se toma en cuenta si ha realizado investigaciones previas además de la tesis realizada para obtener el grado académico?
- 4 ¿Qué conocimientos, aptitudes y competencias se considera al momento de seleccionar al docente de la maestría que garanticen su capacidad de investigar?
- 5 ¿Existen programas de capacitación para mejorar la capacidad de investigación de los docentes de la maestría?, ¿cuáles son?, ¿Cómo se identifica el tipo de programas que se necesita?
- 6 ¿Existe un sistema de evaluación para el docente de maestría que tome en cuenta las investigaciones desarrolladas?
- 7 ¿Cómo repercute en la línea de carrera del docente la realización de una investigación?
- 8 ¿Considera que los procesos de selección, capacitación y evaluación del personal docente de la maestría contribuyen a que la investigación sea capital intelectual de la institución?, ¿porqué?

Categoría Capital Estructural

- 9 ¿Qué políticas existen en la maestría para el desarrollo de la investigación?
- 10 ¿Considera usted que la cultura organizacional actual aporta a que la investigación se convierta en capital intelectual de la universidad?, ¿porqué?
- 11 ¿Quedan registradas las publicaciones o los materiales de enseñanza de los docentes en alguna plataforma?
- 12 ¿Considera usted que la infraestructura tecnológica actual contribuye a que la investigación realizada por los docentes de la maestría se convierta en capital intelectual de la institución?, ¿porqué?
- 13 ¿Las publicaciones de las investigaciones de los profesores se utilizan en la maestría?

14 ¿Se promueve en los sílabos el uso de las publicaciones de los docentes?

Categoría Capital Relacional

15 ¿Qué convenios existen actualmente para el desarrollo de investigaciones con docentes de la maestría?

16 ¿Existen programas de apoyo para la investigación realizada por los docentes de la maestría?, estos ¿están en desarrollo actualmente?, ¿qué beneficios se obtienen de ellos?

17 ¿Qué redes de investigación se han formado a partir de la maestría?

18 ¿Considera usted que la investigación realizada en la maestría redundante en el prestigio de la universidad?

19 ¿Considera usted que los programas y convenios de apoyo que tiene la maestría de educación aportan al desarrollo del capital intelectual?, ¿porqué?

20 ¿Considera usted que las investigaciones realizadas por los docentes de la maestría contribuyen al desarrollo del capital relacional de la universidad?, ¿porqué?

Pregunta de cierre:

¿Algo más que considere oportuno añadir?

Cierre de la entrevista.

Observaciones:

ANEXO C

GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA SOBRE EL CAPITAL INTELECTUAL DE LA INVESTIGACIÓN EN LOS DOCENTES DE POSGRADO DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA

Datos generales de la entrevista

Fecha de aplicación de la entrevista: _____

Responsable de la aplicación: _____

Entrevistado Nro. _____

Duración de la entrevista: _____

Inicio: _____

Término: _____ Lugar: _____

Introducción

La presente entrevista tiene como objetivo identificar el capital intelectual de la investigación realizada por los docentes del programa de maestría en educación de una universidad privada de Lima.

Pregunta inicial

- 1 La investigación desarrollada por los docentes de maestrías es considerada una actividad fundamental en la universidad, ¿qué opina al respecto?

Categoría Capital Humano

- 2 ¿Cuál considera usted que debería ser el perfil profesional del docente investigador de maestría? ¿de qué manera la convocatoria realizada por la coordinación de la maestría es compatible con dicho perfil?

- 3 ¿Existen programas de capacitación para mejorar la capacidad de investigación de los docentes de la maestría?, ¿cuáles son?
- 4 ¿Cómo repercute la realización de una investigación en las evaluaciones que realiza la universidad a los docentes?
- 5 ¿Cuándo fue convocado para ser docente de la maestría, ¿tenía investigaciones realizadas en el campo educativo?, ¿consideran que estas experiencias contribuyeron a su convocatoria?
- 6 ¿La maestría les apoya en la realización de sus investigaciones? Si la respuesta es no ¿lo consideran importante? ¿porqué?

Categoría Capital Estructural

- 7 ¿Cómo contribuye la universidad para la realización de sus investigaciones?, ¿considera que es o son las más adecuadas?, ¿porqué?
- 8 ¿De qué manera considera usted que la infraestructura tecnológica contribuye a la difusión y realización de sus investigaciones?
- 9 ¿De qué manera la maestría y la universidad apoyan a que sus publicaciones sean difundidas y usadas? ¿considera que existen otras vías por las que la difusión de sus publicaciones podría incrementarse?

Categoría Capital Relacional

- 10 ¿Cómo contribuye el establecimiento de relaciones interinstitucionales al desarrollo de las investigaciones que usted realiza?
- 11 ¿Considera usted que las investigaciones realizadas por los docentes de la maestría aportan al prestigio de la institución? ¿Cómo?
- 12 ¿Alguna otra observación o comentario que quisiera hacer?

Observaciones

Muchas gracias por su tiempo

ANEXO D

MATRIZ PARA EL ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS

SUBCATEGORIAS	ENTREVISTAS A DOCENTES	ENTREVISTA A DIRECTOR
<p>1. Convocatoria</p>	<p><i>“Bueno, en verdad no lo sé qué criterios se tomaron en cuenta, supongo yo que sería la experiencia básicamente en el tema pero no sé exactamente por qué me contrataron.”DOC01</i></p> <p><i>“[...] por lo que me refirieron en esa oportunidad, en la formación existen diferentes perspectivas y no solamente la misma gente transita por todos los cursos, entonces ese fue un criterio para que esta persona no repita otro curso, sino busquen a una tercera persona y estaba yo que reunía las condiciones, ... tanto que era magíster como que tenía experiencia en el tema”DOC01</i></p> <p><i>“Entonces la selección del profesor está en función de si ha hecho investigación o si tiene experiencia profesional en ese campo del curso que va a dictar”DOC03</i></p>	<p><i>“No tenemos un listado o un formato que llenamos cuando llamamos a un profesor, pero sí tenemos algunos referentes manejados en el comité asesor de la maestría sobre el cual discutimos y decimos por qué esta persona sí y porque esta persona no...” DIR01</i></p> <p><i>“hemos valorado su rendimiento académico, sus cualidades para el trabajo en equipo, su buena aptitud para el trabajo en el posgrado, y después nos hemos confiado en las referencias de colegas que han trabajado con esa persona”DIR01</i></p> <p><i>“una vez quise contratar a un profesor de otra área para un curso del programa, y me fui al CVPUC y estaba bastante incompleto, entonces no tuve referencias de profesores, por lo que lo descartamos, eso sí fue un acuerdo del Comité Asesor”DIR01</i></p>
<p>2. Capacitación</p>	<p><i>“El acceso por ejemplo a las bases de datos que tenemos también es un lujo, requiere también de todo un conocimiento para poderte mover con esas bases de datos, porque si no las tienes no las aprovechas.” DOC01</i></p>	<p><i>“Cuando tú eliges a un asesor y luego trabajas con dos jurados o con un co-asesor y empiezas a tener diferencias de perspectiva metodológica, por ejemplo; el que sufre es el alumno, él es el que dice: bueno ahora a quién hago caso, ¿qué hago?, hago caso al asesor, al profesor, al que está como jurado, al co-asesor que me asignaron, ¿a quién hago caso? ¿quién me da DIR01</i></p> <p><i>“Producto de esas discusiones surgió de los mismos colegas, la iniciativa de capacitarnos en algunos aspectos de</i></p>

		<p>investigación, entonces empezamos a incorporar eso al plan de trabajo del programa y hemos tenido capacitación en lo que es investigación cualitativa, en lo que es cuantitativa también, [...], con la finalidad de que los colegas manejemos de manera más concertada, criterios más afines, para orientar el trabajo de los tesisistas”DIR01</p> <p>“A veces te lo rechazan sin mayor indicación, entonces buscas a un colega que pasó su artículo y ha tenido que estar detrás de la revista para que le digan qué pasó con el artículo, se demoraron ocho meses y dijeron que no, pero no le dijeron por qué, entonces todo esto es un aprendizaje también porque este colega que tiene mucha experiencia publicando en estas revistas nos decía que lo mejor es insistir”DIR01</p>
<p>3. Evaluación</p>	<p>“Yo desde que he empezado aquí, que fue el año pasado, lo que hice fue que todos los profesores elaboren a comienzo del año un plan anual, con todas las metas y las actividades que se proponen hacer durante el año. En las líneas de docencia, investigación, gestión administrativa y responsabilidad social..”DOC03</p> <p>Yo he puesto investigación y he puesto voy a investigar sobre tal cosa, pero como no está con proyecto del VRI se quedaba ahí, y final de año no lo logré, o avance un poquito.”DOC03</p> <p>“Lo que pasa es que hay varias rutas, porque el vicerrectorado de investigación hace el seguimiento a los proyectos que está financiando en los concursos de proyectos de investigación. El vice rectorado, convoca sus proyectos y a esos proyectos sí les hace seguimiento y evaluación. Está también haciendo seguimiento y evaluación a los proyectos que hacen en conjunto con la dirección académica del profesorado, los proyectos que son del rol investigador, que también tienen un proyecto, también vale decir que estos proyectos son registrados oficialmente y que sí hay una preocupación por el tema de seguimiento y en qué</p>	<p>“desde que la escuela de posgrado nos evalúa, nosotros hemos pasado ya por tres evaluaciones, 2009, 2010, 2011, nosotros hemos ido mejorando porque cuando a ti te evalúan, luego te dan el retorno y te dice mira, son 10 criterios que se toma en cuenta en la evaluación de calidad y de los diez tú estás en esto en 0, en esto en 1, en esto en 2 y por tales, tales, tales razones” DIR01</p>

	<p>anda la investigación.”DOC03</p> <p>“Tenemos como ocho investigaciones, porque además esto lo estamos articulando con el CISE. Entonces, y ahora a fin de año se evalúa cuál ha sido el avance, qué cosa es lo que ha avanzado cada uno, y queremos ver los productos de estas investigaciones” DOC03</p>	
<p>4. Tecnología</p>	<p>“yo creo que no aprovechamos todas las condiciones que tenemos” DOC01</p> <p>“El acceso por ejemplo a las bases de datos que tenemos también es un lujo, requiere también de todo un conocimiento para poderte mover con esas bases de datos, porque si no las tienes no las aprovechas.” DOC01</p>	<p>“Yo creo que... la universidad nos facilita diferentes medios, un espacio de trabajo que muchos quisieran tener, unas condiciones, accesos a plataformas, el acceso a la biblioteca que nosotros tenemos, nosotros lo vemos como natural, pero no es natural, quiero decir que la biblioteca que nosotros tenemos es un lujo y nadie se da cuenta porque nosotros estamos acostumbrados a ella, no? [...], el acceso por ejemplo a las bases de datos que tenemos también es un lujo”DOC01</p> <p>“Bueno, tal vez yo no conozco mucho de la infraestructura tecnológica, el hecho de tener acceso a internet, de participar en redes creo que nos da bastante información como para no estar comprando libros, a veces, verdaderamente se tiene lo último por internet, y por el otro lado también por el hecho de tener la capacidad de hacer consultas a otros especialistas no?”DOC02</p>
<p>5.Capital organizativo</p>	<p>“Sí, es un cambio notable, porque antes no había mucho énfasis en la investigación, más bien era un trabajo producto de la iniciativa de cada profesor y generalmente estaba asociado a los estudios de posgrado, sea de la maestría o de doctorado” DOC02</p> <p>“Bueno últimamente se ha creado el perfil del docente investigador, yo creo que eso sí es importante porque a veces uno quiere hacer investigaciones y como uno tiene múltiples tareas, casi no se puede concentrar en la investigación”DOC02</p>	

“Todo tipo de investigación que desarrolla el profesor es estimulada por la universidad y nos brinda una serie de facilidades para ello, desde tener tiempos que antes no había esa posibilidad, dar horas para la dedicación a la investigación, como también hay algunos estímulos como reconocimiento por los productos que se puedan obtener. Aparte de eso, en cada semestre hay publicaciones que estimulan a los profesores a participar en concursos de investigación y por otro lado también cada departamento tiene asignada una cantidad como para apoyar económicamente a los que asisten a los profesores investigadores, por otro lado también tenemos acceso a cualquier dato que sea relevante para la investigación..” DOC02

El hecho de que cuando tú realizas una investigación y la presentas y la socializas con el grupo, hay un reconocimiento del grupo, le da un prestigio, hay una oportunidad de socializar en los seminarios de investigación que normalmente se realizan, hay ese tipo de repercusión, pero también institucionalmente, la universidad reconoce el esfuerzo del profesor y lo retribuye económicamente...”DOC01

“Ese tipo de pregunta que son materia de investigación macro no las estamos resolviendo porque la investigación está en un nivel persona y los problemas los planteamos las personas de acuerdo a nuestros intereses, ni siquiera por área.”DOC01

“Todo el mundo ponía “voy a investigar” pero al final no sabías, entonces desde este año en marzo, todas las personas que habían puesto que iban a hacer una investigación, que es una investigación que no está financiada, les hemos pedido un plan, un proyecto de investigación”DOC03

“Bueno que el proyecto esté vinculado a las líneas del departamento, porque nos interesa que esas horas las esté dedicando a un trabajo que finalmente revierta en las líneas de investigación del departamento por ejemplo, o que incluya o vincule lo que está investigando, a su docencia, la idea es que estos profesores puedan estar en los

	<p>seminarios de tesis y en las maestrías principalmente."DOC03</p> <p>"... es mucho más rico que haya alguien que sea un asistente A1 que tiene muy poca experiencia, pero lo voy formando, con una persona que ya es un investigador junior que es también del nivel de maestría, y con un equipo de profesor..." DOC01</p> <p>"yo creo que un asistente, porque a veces uno necesita información o hacer un trabajo de campo, uno se puede distribuir el trabajo de campo con la otra persona, yo creo que siempre están disponibles los especialistas si es que requiero de algún apoyo, pensando en datos que podamos necesitar de la universidad, o también de especialistas en estadística por ejemplo..." DOC02</p> <p>"Se está tratando en verdad, ha habido todo un proceso de ir promocionando la investigación. No es fácil, inclusive hay algunos colegas que se resisten a lo que es investigación, en términos que se considera más docente que investigador"DOC01</p>	
<p>6. Publicaciones</p>	<p>"... era como un tema que si bien es de mi interés no es este... digamos el tema en el que normalmente me he movido, [...] entonces son consultorías, y al ser consultoría digamos no vas a publicar un artículo de una consultoría" DOC01</p> <p>"No sé si es por capacitación, o es por tiempo, porque a veces los profesores estamos preparando las clases, investigamos, buscamos mucha información, tenemos las ideas pero no llegamos a elaborar el artículo para publicarlo, entonces ahí nos está faltando más dedicación para eso, y tal vez nos gana algunas gestiones no? Es un trabajo más de gestión."DOC02</p> <p>"No lo recuerdo en detalle, pero sí sé que se refiere a publicaciones en revistas que son indexadas o arbitradas o si son libros, creo que son dos criterios básicos que están tomando en cuenta y también si se presentan en congresos, ponencias o investigaciones."DOC02</p>	<p>"Cuánto están publicando los profesores, porque también te lo evalúa la escuela, de acuerdo al nivel de publicación, te da un puntaje y eso luego yo comunico a los profesores..."DIR01</p>

“... algunos de ellos sí tenían publicaciones, pero no tanto como ahora, porque ahora casi cada año, estamos publicando un artículo. Entonces, yo creo que es más exigente pero nos obliga a estar más alertas y más atentos a los problemas y ver qué se puede aportar. Yo creo que es un aporte lo que estamos haciendo, esta es una generación del conocimiento pues. Se trata de difundir, ver si se ha difundido y de alguna manera, yo creo que más adelante se tratará de ver en qué medida lo que se ha creado como conocimiento es utilizado por otros, o sea cada vez habrá más exigencias para hacer trabajos más productivos.”DOC02

“ Yo creo que ahí hay dos niveles, el primero creo que la responsabilidad es tuya, porque yo creo que si tú publicas algo tienes que decirlo, nadie escribe algo para sí, si tú escribes es porque esperas que alguien lo lea, no es cierto? Y si esto que tu escribes está en vinculación con tu práctica docente, tendrías que tener como primeros lectores a tus alumnos” DOC01

“Estamos trabajando con investigaciones, estamos sacando boletines, qué cosa es lo que se publica, y estamos teniendo reuniones desde el departamento, [...] yo creo que a nivel institucional se están haciendo esfuerzos para que por lo menos el personal que es de la institución esté al tanto de qué cosa estamos haciendo los docentes” DOC01

“Nosotros estamos socializando las investigaciones que se presentan en los planes anuales, tenemos una reunión y ahí presentamos las reuniones con profesores y lo estamos socializando...”DOC01

“El compromiso de la RIIED es que cada coloquio que se realiza se publica, todas las personas que pasaron el criterio de evaluación y que intervinieron y entregaron el documento a tiempo publican sus artículos en la revista de la RIED”DOC001

“Justamente la tesis para el doctorado que hice no pudo ser difundida en la universidad, porque, claro no la hice acá sino para otra universidad de España, entonces cuando me dijeron que la presente aquí, me pidieron un resumen, hice el resumen pero no tiene valor, no es una revista, se

	<p><i>perdió la oportunidad, y lo lamento sinceramente porque después mucha gente me ha venido a preguntar sobre la tesis."DOC02</i></p> <p><i>"Y lo otro es que escribí un artículo y nunca me enteré que lo habían publicado, no sé qué pasó, se demoró la publicación y francamente yo me despreocupé de eso, el año pasado me pidieron un artículo y yo dije voy a mejorar ese que tenía ahí guardado, lo actualicé y cuando lo entregué me informaron que no, que ya se había publicado, y lo otro que a veces tengo dificultades para saber qué se necesita para publicar un libro"DOC02</i></p> <p><i>"Hemos tenido que recolectar en los últimos años y todo, y tenemos las investigaciones de este año, de este año que como les he pedido ya su plan, me ha permitido poner la investigación, nombre y un resumen de la investigación y esperamos que cuando ya esté listo el producto se pueda poner."DOC03</i></p>	
<p>7. Convenios y Redes</p>	<p><i>"...pero por decirte ya en lo que es un tema de investigación, por decir mi tesis doctoral, eso me ha permitido ir a Colombia y tener yo discusiones y presentar los avances de mi tesis al grupo de investigación del departamento de música de la Universidad Javeriana"DOC01</i></p> <p><i>"en el caso de la RIED [...] estamos planteando la realización de una actividad de investigación multinacional, participamos Argentina, Chile y Perú, entonces somos equipos de investigadores, pero ninguna de estas redes las he integrado por iniciativa de la institución, yo las redes las he integrado por iniciativa propia, por mis contactos que luego los he traído acá a la institución"DOC01</i></p> <p><i>"Entonces lo último que se ha establecido como norma es que el próximo coloquio tiene que ser de investigaciones interinstitucionales e internacionales, entonces ha motivado por ejemplo que estemos trabajando con Chile y Argentina, así los tres profesores estamos en comunicación y eso no solamente entre nosotros, sino a otros grupos también de otros países, se están vinculando para hacer</i></p>	<p><i>"Hemos logrado un convenio con la universidad La Frontera de Temuco, Chile, es un convenio académico que no solo se centra en investigación sino también en movilidad de estudiantes, de docentes y estamos por cerrar otro convenio con la Universidad pedagógica de Colombia en los mismos tenores, además hemos iniciado el diálogo para un convenio con la Pontificia Universidad Católica de Campinas en Brasil, en el marco de estos convenios logrados y en proceso e iniciados, justo hemos propuesto un trabajo de investigación internacional que tiene que ver con todo el tema de la asesoría de las tesis y que culmina en el éxito de la tasa de graduación y justo estas universidades se han interesado en participar de la investigación" DIR01</i></p>

	<p><i>investigaciones más o menos semejantes, pero estamos intercambiando información y esperamos que en el coloquio las podamos presentar y contrastar además.”DOC02</i></p> <p><i>“¿cuál es la primera fuente de investigación? Las regiones, ¿qué contacto estamos teniendo con las regiones, con qué región estamos trabajando? Con ninguna, y si no trabajamos con las regiones qué podemos trabajar con el país? Entonces la universidad tiene que hacer eso, el laboratorio, donde tú digas esto funciona, esto no funciona, esa es la solución frente a ese problema, necesitamos hacer eso, y esa es la labor de la investigación”DOC01</i></p> <p><i>“porque puede ser un tipo de publicación que no es la publicación académica, sino una publicación más de aplicación práctica, ahí no hay mucho, o cuando uno sistematiza algo de una experiencia que se ha generado, pero no está vinculado, ya es otra cosa pues no es investigación, es una sistematización de una práctica, de una experiencia”DOC03</i></p> <p><i>“Y tratamos de tener presencia no solamente para estar ahí, sino también para aportar y para recoger, a mí me han invitado varias veces para hablar de gestión educativa, y tenemos un diploma de gestión para directores que justamente era yo la coordinadora. Yo he explicado lo que se hace, cómo se hace, qué se hace etc. y de alguna manera veía que era de preocupación este tema de directores, tan es así que está saliendo una propuesta de ellos para la formación de directores, entonces claro, tenemos mucho que aportar pero también tenemos mucho que aprender y de recoger, y ellos nos van indicando de alguna manera la problemática y sobre eso, tendríamos que tener algunas propuestas ¿no?”DOC02</i></p>	
<p>8.Reputación de la universidad</p>	<p><i>“Estoy como una de las ideólogas a nivel latinoamericano y eso me ubica a mí en otra posición, entonces por decirte cada vez que voy siempre, participo en las plenarias, porque para fines de esa red es importante mi pensamiento, porque es un pensamiento crítico, entonces</i></p>	

	<p><i>ideológicamente yo tengo que participar, así yo no lo organice”DOC01</i></p> <p><i>“Los contactos que uno tiene, la gente te va conociendo en medida que vas participando en congresos, vas publicando... yo sé que por el lado de la comunidad también, hay gente que ha leído algo, te busca, y te escribe y te invita. O los contactos que has tenido antes, son por tus relaciones también, no es como que hay una política muy clara, son voluntades, relaciones individuales, pero no como una política de la institución, y en eso también nosotros en la medida que hay más convenios, mi meta es que los profesores salgan porque son invitados al extranjero, no porque participan con una ponencia que uno le envía, que es diferente.”DOC03</i></p> <p><i>“Bueno, ahora que como estamos diciendo hace un rato, una universidad es valorada por la producción académica que tiene, entonces en la medida que los profesores escriban vamos a tener académicos reconocidos, se están dando a conocer”DOC03</i></p>	
--	---	--