

# Un modelo de relación entre la cultura organizacional investigativa y la interacción tutor-investigador

*Juana Cecilia Ojeda*

*Departamento de Ciencias Humanas, Facultad Experimental de Ciencias,  
Universidad del Zulia.  
juanacecilia@hotmail.com*

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo explicar la interdependencia entre los elementos que constituyen la cultura organizacional investigativa y la interacción tutor-investigador. Como contexto social del estudio, para poder dotarlo de un significado real, se tomaron 12 programas de postgrado universitarios. Para la introducción teórica del estudio se revisaron las teorías de la cultura organizacional e interacción tutor-investigador, así como las teorías de la acción e investigación, desde una concepción escolar y gerencial. Se adoptó una metodología racionalista, y se generó un modelo de interdependencia entre los elementos de la cultura organizacional investigativa y la interacción tutor-investigador.

**Palabra clave:** cultura, interacción, tutor-investigador, investigación.

# A model of the relation between organizational research culture and tutor-researcher interaction

## Abstract

The main objective of this research is to explain the interdependence among elements of organizational research culture and tutor-researcher interaction. As a social context for the study, and to give real meaning to it, 12 university graduate programs were analyzed. For the theoretical introduction, theories of organizational culture and tutor-researcher interaction were reviewed, as well as action research theories, from a managerial and scholarly perspective. A rationalist methodology was adopted, and an interdependence model between elements of organizational research culture and tutor-researcher interaction was generated.

**Key words:** culture, interaction, tutor-researcher, research.

## INTRODUCCIÓN

Las universidades venezolanas, como organizaciones con una misión definida, poseen una estructura que las regula y se encuentra reflejada en su propia cultura organizacional, influyendo en la forma cómo sus miembros interactúan y asumen sus funciones. El subsistema que las distingue de las otras organizaciones es el académico (Hachett, 2004 y Lutz, 2005), el cual se encuentra íntimamente asociado, entre sus funciones, con la de investigación, considerada primordial para justificar su misión rectora en la educación. Analizar las organizaciones académicas a través de esta misión, implica atender el aprendizaje que generan, conformado por el entorno que determina la conducta de los actores de la organización, canalizando el esfuerzo y la energía en una dirección particular, que bien orientados apoyan las funciones que le son propias y viabilizan los logros de la organización y, en caso contrario, pueden obstaculizarlos, dado que encauzar el esfuerzo y los logros pueden originar cambios en la estructura y en la interacción entre las personas.

Dentro de esta interacción, Cerda (2003) destaca al docente y al alumno como los actores del escenario, en el cual son protagonistas de

innumerables escenas y en el que se produce un proceso de relación bi-condicional, el cual, en una investigación, está conformado por el tutor y el investigador, quienes establecen un intercambio que puede estar condicionado por la cultura investigativa de la organización.

En cuanto a la cultura organizacional se destacan factores de tipo estructural, esto es, los centros de postgrado funcionan en una edificación la cual comparten con otros programas y actividades de postgrado; de políticas institucionales, cuando el trabajo de investigación es el que posee la mayor cantidad de unidades de crédito; de relación con el entorno, cuando el investigador tiene la responsabilidad de asignarse y realizar los trámites de aprobación del tutor; de inexistencia de líneas de investigación y de valores compartidos, cuando el investigador debe proponer líneas las investigación.

Los factores que intervienen en la interacción tutor-investigador están relacionados con los componentes organizacional, personal y cultural. Los referidos al componente organizacional se caracterizan por la desvinculación de los trabajos de investigación de la actividad productiva, la incompetencia institucional del proceso de investigación y la informalidad del proceso de asesorías. En relación con el componente personal, se incluye la participación del tutor como jurado neto en la defensa del trabajo de investigación, quienes pueden ser profesores del programa o no serlo.

En el componente cultural se destaca el hecho de que el tesista va a la defensa oral sin conocimiento de la aceptación de la investigación, o de su rechazo por parte del jurado examinador. Los resultados de las investigaciones no se publican ni divulgan, los costos de las asesorías son responsabilidad del investigador, no están reguladas ni unificadas las características de forma y estilo de redacción del trabajo y de los programas de investigación.

Por otro lado, la universidad como organización posee sus propios patrones culturales investigativos, dentro de una concepción netamente escolar, que en gran medida caracterizan su comportamiento y hacen que esta ejerza una fuerza cohesiva y dominante en ella que, cuando no se atiende, difícilmente se puede dirigir y reducir la incertidumbre académica que se crea como barrera en la interacción tutor-investigador durante el desarrollo y consolidación del proceso investigativo. En este sentido, Padrón (2004) expresa que en el desarrollo y consolidación del

proceso investigativo están presentes los componentes organizacionales y personales. Estos últimos engloban, además de los rasgos psicológicos individuales del investigador, aquellos de orden sociológico, tales como función, posición social (nivel del prestigio) y campo de influencia (ámbito, ejercicio e impacto). Por otro lado, señala Shein (2004), que el componente organizacional comprende los rasgos relacionados con las políticas investigativas y las estructuras departamentales.

En esta línea de acción, es importante circunscribir el campo del estudio de la cultura investigativa del nivel de postgrado, explicada en la relación del tutor y del investigador, a las exigencias personales y organizacionales, sin perder de vista las normas, valores y estructura departamental investigativa propia de la institución.

Esta última, vela por el tránsito sistemático y oportuno del tutor y del tesista en los programas de investigación, es decir, constituye una estructura funcional académica que facilita la relación, lo que le da identidad y soporte a la misión de investigación, destacándose la gestación de un aprendizaje de investigación facilitado por la cultura investigativa de la organización y la relación tutor-investigador. Ante las razones expuestas, el problema central de este estudio se plantea con la siguiente interrogante: ¿Hay dependencias entre la cultura investigativa organizacional del nivel de postgrado y el proceso de interacción tutor-investigador?

## **1. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **Objetivo general**

Explicar la interdependencia entre los elementos que constituyen la cultura investigativa organizacional y el proceso de interacción tutor-investigador, en contextos universitarios de postgrado.

### **Objetivos específicos**

- Reconocer los elementos y relaciones que constituyen la cultura organizacional en general y en materia de investigación.
- Identificar los elementos y vinculaciones que constituyen el proceso de interacción tutor-investigador.
- Establecer en qué medida la cultura organizacional influye en la interacción tutor-investigador.

- Explicar en qué medida la interacción tutor-investigador afecta (hace variar) la cultura organizacional.
- Integrar los objetivos anteriores en un conjunto de propuestas para el mejoramiento de la práctica investigativa en las universidades.

## **2. ALCANCES**

El modelo propuesto, diseñado para instituciones académicas, puede trasladarse a organizaciones no académicas, siempre que se desprenda de la concepción escolar que tiene la investigación.

El proceso de interacción inserto en el modelo se cumple en toda acción que realicen dos actores, por lo tanto, no se limita al ámbito académico porque puede evaluar situaciones no previstas en él. Es posible, con los componentes y subcomponentes que se derivaron de la interdependencia entre las variables estudiadas, predecir la acción futura como una simple extrapolación de los resultados de esa interacción, en cualquier contexto organizacional. El modelo derivado de las observaciones permite inferir que cada programa investigativo de acción puede ser ejecutado con relativa independencia de los otros.

## **3. LIMITACIONES**

Dentro de las limitaciones se destacan:

La contradicción del enfoque o perspectiva entre algunos elementos que constituyen la concepción de la universidad como una organización social.

Al ofrecer un modelo de interacción entre los componentes de la cultura investigativa organizacional y la interacción tutor-investigador dentro de un contexto universitario, se dio como un hecho que los objetivos de la organización estaban claramente definidos, eran comprensibles y consistentes, pero esto no resultó como se esperaba, implicando un mayor grado de dificultad en el reconocimiento de los componentes y subcomponentes que constituyeron el modelo final de interdependencia entre las variables estudiadas.

El modelo se adecua y luce incuestionable sólo en instituciones universitarias que descansan y funcionan sobre supuestos que regulan el escenario donde se efectúa el proceso de investigación. No es posible su-

poner o esperar la existencia de reglas, comprendidas en el modelo, que regulen su seguimiento o cumplimiento en los diferentes escenarios académicos de los postgrados universitarios observados.

#### **4. METODOLOGÍA**

El marco metodológico abordó el problema de investigación a través del método deductivo dentro de una tipología racionalista. Para dar respuesta al problema formulado, se formularon las siguientes hipótesis teóricas de base deductiva:

- H1: Toda interacción tutor investigador es una clase especial de acción interactiva dentro de la clase general de los sistemas de acción.
- H2: Toda cultura organizacional investigativa es una clase particular de conjunto epistémico asociado a un sistema de acción organizada.

El método de recolección de los datos fue la observación, a través del siguiente proceso:

- Se visitaron 12 postgrados universitarios, 7 de ellos adscritos a La Universidad del Zulia, 2 a la Universidad Rafael Bellosó, 2 a la Universidad Rafael Urdaneta y 1 a la Universidad Experimental Rafael María Baralt. En cada uno de ellos se describieron los procesos de elaboración de la investigación, atendiendo los elementos de los modelos teóricos generales de la cultura organizacional y de la interacción tutor investigador.
- Se agrupó el conjunto de observaciones tomando en cuenta los elementos que constituyeron los modelos teóricos de partida, específicamente las teorías acerca de la cultura organizacional y la interacción tutor-investigador como un sistema de acción.
- Se jerarquizaron los datos empíricos, considerando aquellos que se correspondían a las teorías propuestas en atención al nivel de frecuencia de los hechos en cada elemento constituyente.
- Se descartaron aquellos datos considerados poco o nada relevantes para el estudio, por no aportar elementos suficientes de base para generar nuevas teorías.

#### **4.1. Método de construcción teórica**

La construcción de una teoría científica es siempre la edificación de un sistema más o menos afinado y consistente de enunciados que unifican, amplían y profundizan las ideas (Bunge, 2001) las cuales, en el estadio preteórico, habían sido más o menos intuitivas, imprecisas, esquemáticas e inconexas. En este sentido, no existen técnicas que regulen la construcción de teorías. El teórico puede consultar cualquier medio conceptual, siempre que los aspectos erróneos no se presenten en el producto final o puedan al menos eliminarse de él.

Por último, en la formación de una teoría pueden desempeñar también algún papel ciertos ejemplos particulares sugestivos (casos heurísticos, que no son meras ilustraciones).

En cualquier caso, la construcción de teorías no suele hacerse de un modo claro y lógicamente consciente. Por eso, su resultado es lo que puede llamarse una teoría natural, un borrador poco denso que puede ser ulteriormente organizado y clarificado hasta destruirlo por posteriores desarrollos, aplicaciones y discusiones. A partir de estos planteamientos, es posible inferir que las construcciones teóricas derivadas en el modelo de interdependencia entre la COI y la interacción TI estuvieron sujetas a lo expuesto al cumplir el siguiente proceso:

(a) Se comienza con una hipótesis, la cual funciona como premisa mayor de un silogismo. Esta hipótesis se compone de un término empírico asociado a un término teórico, (b) se pasa a analizar el término teórico y (c) se pasa a aplicar al término empírico todas las propiedades consignadas en el término teórico.

De este modo, la fase C constituye la interpretación de un término empírico a la luz de las teorías. Lo mismo ocurre en esta investigación con los términos empíricos “CO” e “Interacción T-I”. La denominación empírica “Interacción T-I” y la teórica referida a los sistemas de acción se plantean en H1.

Los sistemas de acción poseen como elementos un actor, un objeto de acción, una situación de acción, unas intenciones de acción y unos medios de acción. Al respecto, en el proceso de interacción entre un tutor y un investigador intervienen dos actores (el tutor y el investigador), cuyo objeto de acción es el campo de la investigación académica, en una situación de acción constituida por el espacio físico (cubículos, centros de investigación, etc.), social (medios de negociación entre ambos acto-

res, entre la comunidad universitaria y el tutor o con el investigador) y temporal ya que se enmarca la acción y dentro de ella los actores que se desenvuelven (lineamientos establecidos por el Consejo Nacional de Universidades (CNU) o por la misma institución académica). Así mismo, las intenciones, de estos actores para el proceso de la investigación pueden ser de tipo descriptivo, explicativo, de validación, contrastación o de aplicación y como medios les establecen las operaciones de base inductiva, deductiva y vivencial.

En cuanto a lo expuesto en H2, el término teórico conjunto epistémico asociado a una teoría de la acción y en esta última está implícito en el concepto de conjunto epistémico, se refiere a los valores, normas y presuposiciones, los cuales funcionan como condiciones de acción y como marco de referencia para cada nueva acción que emprende cualquier sujeto.

Por otra parte, se sabe que hay acciones individuales y organizadas. El término empírico *cultura organizacional investigativa*, dentro de un contexto académico, se encuentra sujeto a las presuposiciones que los actores de la acción posean acerca de la investigación y del campo de acción de ésta.

## **5. MODELO DE INTERDEPENDENCIA ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL INVESTIGATIVA Y LA INTERACCIÓN TUTOR-INVESTIGADOR**

Si retomamos las estructuras de acción, tanto para TI como para CO, nos basta ahora analizar cómo los componentes y variables de TI son afectados por los componentes y variables de CO y cómo, en respuesta, TI reacciona ante CO. Para ello hay que considerar diferentes aspectos de análisis, siempre con la intención de reducir la complejidad de los hechos sin sacrificar la relevancia de la explicación. Por tanto, se examinaron algunos aspectos centrales: la dirección de las relaciones entre CO y TI, los niveles en que se plantean esas relaciones y, finalmente, sus entradas y salidas dentro del conjunto de componentes del modelo general.

### **5.1. La dirección de las relaciones**

Se postulan dos relaciones globales básicas:

### • Dirección de CO a TI (configuración)

Una relación que va de CO hasta TI, que es una relación de *configuración* en el sentido de que la CO estipula o diseña los valores de TI. Si el modelo general es visto geoméricamente, puede decirse que es una relación izquierda-derecha o arriba-abajo, suponiendo que CO está ubicada a la izquierda o arriba y que TI está colocada a la derecha o abajo. Si es visto lógicamente, puede decirse que es una relación de lo incluyente a lo incluido o de lo general (macro) a lo particular (micro), suponiendo que la CO es más abarcante y más general que TI.

Dentro de CO, existen las funciones *p* (*perspectiva* o visión de acción) y *e* (*estilo de pensamiento*) que asignan valores distintos al conjunto de presuposiciones, valores y normas organizacionales, según se adopte, por un lado, una perspectiva curricular o investigativa y según predomine, por otro lado, un estilo inductivo-concreto ( $E_i$ ), un estilo deductivo-abstracto ( $E_a$ ) o un estilo introspectivo-vivencial ( $E_v$ ). Una vez ocurrido esto (una vez aplicadas estas dos funciones), se tiene ya constituida una determinada CO, caracterizada por ciertas presuposiciones (y no por otras), por ciertos valores (y no por otros) y por ciertas normas (y no por otras). Ahora el particular conjunto de presuposiciones, valores y normas que queda definido a la izquierda del modelo general, va directamente a configurar una determinada perspectiva o visión de acción, pero esta vez dentro o en el nivel de la interacción TI (que llamaremos  $P_{TI}$ , para diferenciarla de  $P_{CO}$ , la que ocurre a la izquierda del modelo; recuérdese que hay una perspectiva de acción dentro de TI).

A su vez, esta perspectiva de acción ( $P_{TI}$ ), va a lograr que la función *f* (“responsabilidad” o “competencia de tareas”) discrimine cuáles microacciones corresponden al tutor y cuáles al investigador. Esto quiere decir que  $P_{TI}$ , al ser aplicada sobre *f*, va a determinar si la acción interactiva TI es complementaria o es secuencial, siempre dependiendo de los valores curricular (*c*) o investigativo (*g*) (tal que  $P_c$  se asocia a lo secuencial, mientras que  $P_g$  se vincula con lo complementario). Paralelamente, la misma  $P_{TI}$  configurada a partir de las variaciones de CO, va a lograr también que en el interior de TI se diseñe una *situación de acción*, de modo que, sintetizando todo hasta aquí, tenemos que:

$$\{[p: P_C \rightarrow (Ps \cup VU N)] + [e: E \rightarrow (Ps \cup VU N)]\} \rightarrow p: P_{TI} \rightarrow f \rightarrow \text{situación de acción}$$

Esta situación de acción dentro de TI se va ahora a asociar con las variables de actor, o sea, con sus conjuntos epistémicos individuales (presuposiciones, valores y normas individuales) y sus perfiles. Las configuraciones provenientes de la CO, más las características de la situación de acción generada, todo ello ahora asociado con las variables de actor, van entonces a producir variaciones de objetos, intenciones y medios de acción en el nivel de la interacción TI. Resumiendo y simplificando, tenemos que una perspectiva de acción, conjuntamente con un estilo epistémico, generan una cultura organizacional investigativa de postgrado. Esta CO, así configurada, se va a asociar con una perspectiva de acción en el nivel de la interacción TI, para determinar un cierto tipo de interacción (complementaria o secuencial), asociado a una cierta situación de acción. Esta situación de acción, unida con variaciones de actor (conjuntos epistémicos individuales y perfiles de actor) genera, a su vez, variaciones en los demás componentes de la interacción TI (variables de objeto, intención y medios de acción).

#### • **Dirección de TI a CO (resistencia)**

Pero no es simplemente que la CO establezca variaciones en la interacción TI ni que ésta acepte, al pie de la letra, todas las configuraciones suministradas desde el entorno. Dentro de TI hay también variables individuales, que pueden o no coincidir o ser compatibles con la CO. Cuando hay total coincidencia, entonces TI acepta sin más todas las configuraciones provenientes de CO. Cuando no hay coincidencia, entonces TI se resiste a los valores de CO, tratando de modificar el entorno, criticándolo u oponiéndosele, etc. Esto se debe, sencillamente a que los sistemas de acción son analizables desde dos niveles, como se explicará en la subsección que sigue, en lo individual y lo organizacional.

Pero lo central aquí es que TI tiende a diferentes grados de aceptación/rechazo de las configuraciones suministradas por CO. Podemos llamar *resistencia* a esta relación derecha-izquierda, que va desde TI hasta CO. En virtud de esta relación de resistencia, tanto el tutor como el investigador trabajan no sólo por amoldar su propio sistema interactivo a las circunstancias provenientes de CO y plasmadas en una situación de acción TI, sino que también pueden llegar a convertirse en verdaderos opositores y transformadores de CO. Cuando el tutor y/o el investigador tienen estilos de pensamiento ( $E_{TI}$ ) y perspectivas de acción ( $P_{TI}$ ) no coincidentes con las configuraciones de CO y cuando además tienen prestigio

académico y/o adoptan estrategias eficientes de *resistencia*, entonces tienden a ir logrando transformaciones en  $P_{CO}$  y, por tanto, variaciones en  $\{Ps\}$ , valores  $\{V\}$  y normas  $\{N\}$ . De ese modo logran aprendizajes organizacionales específicos en el nivel de CO.

Pero, en casos contrarios, cuando la *resistencia* es mínima o nula o cuando sus estrategias de resistencia son ineficientes, entonces CO se consolida y prolonga. Esto quiere decir que la relación de resistencia provoca, de retorno, una nueva relación izquierda-derecha, que podemos llamar *reconfiguración* y que oscila entre las transformaciones o aprendizajes organizacionales, por un lado, y las consolidaciones, por otro (la reacción de CO ante la resistencia de TI puede ser positiva, de aprendizaje, o negativa, de consolidación de perspectivas tradicionales).

Este juego de relaciones entre CO y TI puede resumirse en el siguiente esquema condicional.

$$(Configuración)_{CO} \rightarrow (Resistencia)_{TI} \rightarrow (Reconfiguración)_{CO}$$

## 5.2. Niveles de relación y la consistencia entre componentes de la acción

Como se señaló, los sistemas de acción organizada contemplan siempre dos niveles: lo individual y lo organizacional (recuérdese el operador  $\phi$ , explicado en la sección referida a la interacción tutor investigador como sistema de acción). Esto significa que todo componente de la acción es susceptible de ser analizado, bien como un componente individual, bien como un componente organizacional. En general, entre el plano de lo individual ( $\phi_p$ ) y el plano de lo organizacional ( $\phi_o$ ) media una relación de *consistencia*, es decir, existe la posibilidad de que entre los elementos de uno y otro plano haya diferentes grados de consistencia o compatibilidad.

Los extremos de esa relación de consistencia pueden expresarse como  $X_p \equiv X_o$ , cuando son consistentes entre sí o como  $X \neq X_o$  cuando son inconsistentes.

Esta relación de consistencia también puede aplicarse a dos actores en un mismo esquema de microacciones interactivas:  $a_i \equiv a_j$ , cuando sus valores de actor son consistentes de uno a otro y  $a_i \neq a_j$  cuando son inconsistentes (sobre todo, esto se aplica a la relación entre el tutor y el investigador, donde las consistencias/inconsistencias son determinantes). La

misma relación de *resistencia*, antes postulada, no surge aisladamente, sino que se genera a partir de inconsistencias entre CO y TI (tal que  $CO \neq TI$ ). En realidad, siendo más explícitos, toda la secuencia condicional antes expuesta surge del modo siguiente:

(Configuración) $_{CO \neq TI} \rightarrow$  (Resistencia alta) $_{TI} \rightarrow$  (Reconfiguración  $\alpha$ ) $_{CO}$

(Configuración) $_{CO \neq TI} \rightarrow$  (Resistencia baja) $_{TI} \rightarrow$  (Reconfiguración  $\beta$ ) $_{CO}$

## CONCLUSIONES

La cultura organizacional puede ser vista como una integración del tipo de presuposiciones, normas y valores marcadas por el tipo de perspectiva o visión de acción que se adopte, más por el estilo de pensamiento que predomine en los niveles más elevados del sistema de acción. En este sentido se puede particularizar a través de:

- Un conjunto epistémico perteneciente a los sistemas de acción organizada e integrado a su vez por tres subconjuntos: presuposiciones (Ps), valores (V) y normas (N), en la que a cada uno de estos subconjuntos pertenecen determinados elementos ( $x \in Ps$ ;  $y \in V$  y  $z \in N$ ).
- El conjunto P de perspectivas o visiones de la acción, constituidas por los elementos investigativo y curriculares.
- El conjunto de estilos de pensamiento, constituido por los elementos inductivo-concreto, deductivo-abstracto e introspectivo vivencial.
- Una relación asociativa que hace corresponder elementos del conjunto de estilos de pensamiento con elementos de cultura organizacional.

La interacción tutor-investigador considerada como un sistema de acción, permite a través de los elementos conocidos que intervienen en ella identificar los de la relación tutor-investigador en la que existen:

- Un mundo empírico (E), una representación teórica (T) y un esquema metodológico (m), tales que m es una función que proyecta valores de E en valores de T.
- Una función comunicacional (c) que se sobreaplica a un esquema metodológico para obtener textos de investigación.

- Una función sociocontextual (s) que se sobreplica a la función comunicacional para obtener investigaciones organizacionales.
- Una función estilos de pensamiento (e) que se sobreplica a la función sociocontextual para obtener un proceso de investigación.

La interacción tutor-investigador puede ser definida como cualquier otra acción en general, variando solo el hecho de que los actores son más de uno, la cual puede ser de acción complementaria o secuencial.

En la estructura interaccional complementaria enfatiza más el aspecto investigativo que el curricular-instruccional, mientras que en la estructura secuencial el aspecto curricular-instruccional priva sobre el investigativo.

La interacción TI constituye un tipo especial de acciones, donde la transformación T vincula un conjunto de dos actores con una situación de acción, unas intenciones, unos objetos de acción y unos medios, la cual puede explicarse como una macroacción.

Toda macroacción está caracterizada con una perspectiva curricular o investigativa, en la cual la primera de ella se asocia a la necesidad de elaborar un trabajo de grado como requisito para optar por un título de postgrado y la segunda insertada en la primera y definida por el hecho de que también está planteada la necesidad de investigar y de producir algún tipo de conocimiento relevante y pertinente.

Toda interacción tutor-investigador puede ser explicada como una relación entre dos cadenas de microacciones, cada una asociada a un actor diferente: el tutor y el investigador. La delimitación de los subconjuntos de microacciones reservadas al tutor y al investigador están en correspondencia al tipo de perspectiva (curricular o investigativa) que esté planteada en la interacción. Las microacciones relativas a investigar quedan asignadas sólo al investigador, mientras que al tutor se le asignan funciones exclusivamente directivas.

Entre los componentes de la CO y de la interacción TI, se postulan dos relaciones globales básicas, una de configuración con dirección de CO a TI y otra de resistencia con dirección de TI a CO. En la primera de ellas la CO estipula o diseña los valores de TI, mientras, que en la segunda existen variables individuales que pueden coincidir y ser compatibles con la CO o no serlo, este último permite reconfigurar la CO. Todo siste-

ma de acción organizada puede ser analizado desde un plano individual y organizacional mediado por una relación de consistencia, la cual puede ser interpretada consistente si existe una relación de equivalencia y de inconsistentes si existe diferencia entre ambos. En la relación de configuración, donde la  $CO \neq TI$ , existe una resistencia alta de TI, permitiendo una determinada reconfiguración  $\alpha$  de la CO. En la relación de configuración, donde la  $CO \equiv TI$ , existe una resistencia baja de TI, permitiendo una determinada reconfiguración  $\beta$  de la CO.

## RECOMENDACIONES

Las recomendaciones para futuros estudios son las siguientes:

- Aplicar este estudio en otras organizaciones educativas de nivel superior, con la finalidad de identificar los componentes de relación entre la CO y la interacción TI, que permitan establecer diferencias o semejanzas con los obtenidos en este estudio.
- Ofrecer los resultados de la presente investigación a los gerentes educativos de los postgrados investigados, para que los consideren en la planificación de sus políticas investigativas.
- Promover un seguimiento de evaluación del modelo, con la finalidad de determinar, si se modifican o permanecen los componentes y subcomponentes en la COI y en la interacción TI.
- Estimular entre los profesionales que estudian las especialidades, maestrías y doctorados en educación y en investigación, estudios en el área de la cultura organizacional investigativa y de la interacción tutor-investigador.

## Referencias documentales

- BUNGE, Mario. 2001. **La investigación científica**. Editorial Nueva Izquierda. Barcelona (España).
- CERDA, Hugo. 2003. **La investigación total. La unidad metodológica en la investigación científica**. Editorial Magisterio. Bogotá (Colombia).
- HACHETT, Charles. 2004. The Changing Organizational Culture of Academic Science. **Journal of Higher Education**. Vol. 61. No. 4. (64). Oct-Dic. (México).

- LUTZ, Frank. 2005. **Tightening up loose coupling in organizations of higher education.** Administrative Science. Quaterly (EEUU).
- PADRÓN, José. 2004. **Organización-gerencia de investigaciones y estructuras investigativas.** Publicaciones del Decanato de Postgrado Universidad Simón Rodríguez. Caracas (Venezuela).
- SHEIN, Edgar. 2004. **Consultoría de procesos: su papel en el desarrollo organizacional.** Fondo Educativo Interamericano. Bogotá (Colombia).