CULTURA INNOVATIVA PARA UNA INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA SOCIALMENTE RESPONSABLE

Innovative Culture for a Socially Responsible University Research

César Ramos Parra[1]
Marialva Moog Pinto[2]

Recebido em: 02 out. 2014
Aceito em: 05 nov. 2014

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue formular estrategias para impulsar el desarrollo de una cultura innovativa para la universidad de servicio en el marco de la responsabilidad social universitaria, con énfasis en el desarrollo de una investigación con un alto sentido de pertinencia, relevancia y trascendencia social. La metodología fue de tipo descriptiva, de campo, no experimental, transeccional, tomando como población las universidades públicas del estado Zulia (mencionar país o región). Los resultados develan la necesidad de fortalecer una cultura de grupo y de trabajo en equipo, como manera de integrar el valioso capital humano de las universidades, una de sus mayores fortalezas. Se observó que la fuente principal de los proyectos de investigación tiene su origen en la iniciativa del investigadory, en menor grado, está determinada por la línea de investigación del laboratorio, centro o instituto de investigación. Tal circunstancia configura una problemática que incide en el sentido de pertinencia social de la universidad y la limita para constituir, con oportunidad de serlo, un factor fundamental para ofrecer respuestas fundamentadas en el área del conocimiento al entorno socioproductivo. Toda esa problemática podría estar asociada a la ausencia de un enfoque estratégico que guarde correspondencia con las expectativas y las acciones operativas de los diferentes mecanismos de relación con el entorno.
Palabras clave: Cultura Innovativa. Universidad de Servicio. Responsabilidad Social Universitaria. Investigación Socialmente Responsable.

ABSTRACT

The objective of this research was to formulate strategies to drive the development of an innovative college servisse culture under university's social responsibility, with emphasis on the development of a research with a high sense of relevance, importance and social significance. The methodology was descriptive, in the field, not experimental, transactional, on town's public universities of Zulia state. The results reveal the need to strengthen a culture of group and team work, as a way to integrate the valuable human capital of universities, one of its greatest strengths. It was noted that the main source of research projects stems from the initiative of the researcher,

[1] Universidad del Zulia. Email: cesarramosp50@hotmail.com.
[2] Universidade Alto Vale do Rio do Peixe. Email: marialvamoog@hotmail.com.

and to a lesser degree is determined by the research laboratory, research center or institute. This circumstance set a problem that affects the sense of social relevance of the university and to be limited, with opportunity to be a key to provide informed responses in the area of knowledge to the social environment factor. All these problems could be related to the absence of a strategic approach to keep correspondence with expectations and operational actions of the different mechanisms of relationship with the environment
Keywords: Innovative Culture. University Service. University Social Responsibility. Socially Responsible Research.

INTRODUCCIÓN

Los cambios socioeconómicos, tecnológicos y culturales que tienen lugar en el mundo afectan de manera directa las funciones de la universidad, especialmente, los sistemas de organización de la investigación, docencia y gestión, implicando una nueva cultura para la que hace falta sensibilizar y preparar tanto al personal docente y no docente como a los estudiantes. Ello supone que la relación de la universidad con la sociedad debe aumentar, vehiculándose a través de oficinas de investigación y transferencia tecnológicas, promoviendo relaciones estrechas con el sistema educativo y ejerciendo funciones de dinamización cultural en y para la sociedad.

En ese sentido, las universidades públicas venezolanas, de conformidad con su estamento legal, deben atender a tres funciones básicas: docencia, investigación y extensión. Las mismas deben operar en forma sinérgica, a los fines de que los centros de educación superior constituyan, efectivamente, un motor fundamental para el desarrollo y progreso de la región o área de influencia donde se encuentran establecidas. En ese orden de ideas, se viene planteando en los diferentes planes programas, proyectos y debates generados en las instituciones de educación superior (IES), la discusión sobre la eficacia y la eficiencia de la vinculación de las universidades con su entorno.

Por otro lado, la cultura organizacional es, en última instancia, sobre su gente, es decir la forma en la cual las personas realizan su trabajo y como se relacionan. Si las organizaciones desean desarrollar culturas que promuevan y cultiven la innovación, deben tener presente que no hay ninguna formula mágica que hará que la innovación sea un hecho. La competitividad y la necesidad de innovar para continuar y seguir creciendo en el mercado actual y futuro, son conceptos que se manejan a diario en empresas, aprender a innovar para competir tiene que ser el

primer objetivo que se debe plantear una organización productiva.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Estado del Arte de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU)

En el caso concreto, objeto de esta investigación, la responsabilidad social aplica en el contexto universitario en los términos siguientes: por misión, las universidades están dedicadas a crear conocimiento y conducir los procesos orientados a la formación de científicos, humanistas y profesionales capaces de satisfacer las necesidades de desarrollo del país. Hasta ahora, esa había sido la principal función de las IES. Sin embargo, los asuntos relacionados con la pobreza, la desintegración social, el desarrollo del capital social y la protección de los recursos naturales (desarrollo sustentable), entre otros, no habían ocupado la atención preponderante de esas casas de estudio, lo cual cobra en la actualidad, particular relevancia.

Algunas definiciones sobre RSU así lo contemplan. Para el Proyecto Universidad Construye País, la responsabilidad social universitaria se traduce en la capacidad de la universidad para difundir y poner en práctica un conjunto de principios y valores generales y específicos, por medio de cuatro procesos claves: gestión, docencia, investigación y extensión, asumiendo de esa manera su responsabilidad social ante la propia comunidad universitaria y el país donde está inserta.

Otros autores como Arocena y Sutz (2001), advierten que la responsabilidad social universitaria supone la definición de la nueva misión, correspondiéndole a la universidad latinoamericana atender los desafíos científico-tecnológicos, estableciendo nuevas relaciones con la sociedad en general y con el sistema productivo en particular, promover en sus comunidades una cultura de la justicia social y de los derechos humanos, acometer la formación de profesionales capaces de dominar intelectualmente el sistema productivo en pro de las culturas regionales latinoamericanas, menor dependencia tecnológica y mayores esfuerzos para humanizar la tecnología; mayor participación en la interacción cultura-desarrollo.

Por su parte, Vallaeys (2007) al definir la responsabilidad social universitaria, indica que ésta se corresponde con una política de calidad ética del desempeño de la

comunidad universitaria (estudiantes, docentes y personal administrativo), a través de la gestión responsable de los impactos educativos, cognitivos, laborales y ambientales generados por la universidad, en un diálogo participativo con la sociedad, para mejorar la academia y promover el desarrollo humano sostenible.

Resulta evidente que para las universidades latinoamericanas el ámbito en el cual se circunscribe el concepto de responsabilidad social está en consonancia con la propia problemática determinada por la dependencia tecnológica y todos los problemas asociados al subdesarrollo, frente a los cuales las universidades, como casas del conocimiento, tienen un papel protagónico a cumplir.

Ello concuerda con lo planteado por los académicos que participan del proyecto “Universidad: Construye País”, quienes en concordancia con la Declaración Mundial sobre Educación Superior para el siglo XXI -aprobada en la Conferencia Mundial sobre Educación Superior organizada por UNESCO en París, los días 5 al 8 de octubre de 1998- manifestaron visualizar una universidad socialmente responsable de la siguiente forma:

1. Preservando y creando el capital social del saber y del pensamiento mediante la reflexión y la investigación interdisciplinaria, y difundiéndolo por distintos medios: (a) formación de intelectuales y profesionales; (b) apoyo a la elaboración de políticas públicas y privadas de desarrollo y a las necesidades del movimiento social y cultural de los distintos sectores del país, para concretar su aporte al desarrollo sustentable y al mejoramiento del conjunto de la sociedad.

2. Convertida en una comunidad real de aprendizaje y transmisión de conocimientos; creando vínculos entre académicos, estudiantes y funcionarios

3. Formando mujeres y hombres altamente calificados, íntegros e integrales, comprometidos con valores dispuestos a defenderlos y difundirlos activamente; que ven su profesión como una posibilidad de servicio a los demás

4. Incluyendo un currículo transversal que asuma con visión universal la realidad del país en toda su riqueza, ofreciendo oportunidades a equipos de académicos y estudiantes para prestar servicios a personas y grupos impedidos de acceder a los beneficios del desarrollo.

5. Ofreciendo formación permanente, facilitando el reingreso a la educación

superior para actualización y complementación de la formación, a fin de educar para la ciudadanía y la participación activa en la sociedad.

6. Abierta al cambio, valorando e incorporando el conocimiento y experiencia del entorno, generando y manteniendo espacios de debate en el seno de la institución, buscando, diciendo y actuando con la verdad.

Las consideraciones previas guardan relación con los nuevos retos que se plantean a las instituciones de educación superior en esta era de la economía global, basada en el conocimiento y motorizada por la innovación.

Dentro de este marco, las universidades requieren directivos caracterizados por ser personas visionarias con altas condiciones morales, capaces de generar en su personal un alto sentido de compromiso, dado el sentido altruista que implícitamente representa la responsabilidad social. De allí la imprescindible actuación del líder para promoverla y establecerla.

Resulta evidente que el desarrollo de una cultura de responsabilidad social, como ya se ha visto, está fuertemente supeditado al desarrollo de valores éticos en la organización. Ello dependerá del rol a jugar por los líderes para el impulso y establecimiento de la referida cultura. En concordancia con lo señalado por Ribeiro (1997), uno de los atributos del gerente-líder estará vinculado con la integridad, entendida ésta como un compromiso con la verdad, la apertura y transparencia para generar la confianza. Es decir, ser coherente con los valores y expresarlo a través del lenguaje y el comportamiento.

El liderazgo supone, una cuestión de espíritu, una combinación de personalidad y visión. Los líderes con estos atributos, según Hamel (2000), son honestos, auténticos, compasivos, en términos de demostrar la solidaridad social; la humildad en estas personas connota una conducta de sencillez; son pragmáticos, con sentido de logro y disposición a la acción, muestran coraje para asumir riesgos.

En concordancia con lo anterior, el liderazgo entraña un desafío, el cual se acrecienta en las circunstancias actuales de un mundo globalizado, signado por el riesgo y la incertidumbre, lo cual crea un entorno que compromete seriamente a cualquier líder innovador.

La universidad innovadora

Innovar en una institución educativa de nivel universitario representa, sin duda, un conjunto de complejidades que no resulta sencillo sortear. La innovación educativa es considerada por Sevillano (2004) como un proceso dinámico y abierto, multidimensional, inmerso en una realidad sociocultural y humana. Busca, por tanto, el crecimiento de las personas, la mejora de las instituciones a través de estrategias colaborativas y participativas.

La innovación en instituciones educativas supone, bajo el criterio de la referida autora, el diseño y desarrollo de currículo, creación de materiales didácticos, incidencia en aprendizaje significativo y pertinencia, entre otros. Cabe agregar, las nuevas metodologías a adoptar con el uso de las TIC para un desarrollo más eficiente de la función docencia. Según esto, la innovación educativa puede ser considerada, desde una perspectiva macrosistémica, como una estrategia para el desarrollo profesional del docente, mejora de la calidad de la enseñanza y manifestación creativa de las instituciones en que se lleva a cabo.

En el caso de instituciones de educación superior, los aspectos atinentes a la función investigación adquieren relevante importancia. No sólo como la generación de conocimientos que le confieren pertinencia a las funciones universitarias, sino por la necesidad de ofrecer respuestas al entorno, vincularse con los sectores productivos e interiorizar, como parte de una nueva cultura, la competitividad que demanda para las empresas un mundo globalizado, dada la corta vida del conocimiento.

Cultura innovativa

A continuación se desarrollan algunos elementos que permiten hacer una construcción teórica sobre la cultura innovativa. El clima competitivo requiere que las organizaciones institucionalicen el proceso de innovación, para plantar las semillas de la creatividad que podrán transformar completamente un negocio.

Este proceso al ser internalizado por la organización y lógicamente difundido y apoyado por los líderes fundamentales, determina el surgimiento de una cultura en el seno de la misma, dando así origen a una cultura innovativa. Esta atmósfera de interés organizacional por la innovación se concreta en valores y prácticas de sus miembros, apoyándose en las siguientes premisas expuestas por Paredes (2005):

(a) De existir una cultura de la innovación, ésta tiene necesariamente que estar relacionada con la cultura organizacional.

(b) La simbiosis cultura organizacional y cultura de la innovación genera un conjunto de valores, creencias, percepciones y prácticas, que como sistema de significados organizacionales, compartidos por los miembros de la organización, configuran y moldean comportamientos proactivos y reactivos frente a la innovación.

(c) La práctica de la cultura de la innovación se desarrolla estimulada por escenarios organizacionales que deben considerar dos situaciones extremas a saber: de un lado, las consideraciones relacionadas con la generación de ideas para innovar desde el interior de la organización. Del otro lado, las influencias del entorno que viabilizan o no las necesidades del mercado.

Según estas consideraciones, la cultura innovativa podría corresponderse con aquella conducta desarrollada por algunas organizaciones orientadas por el impulso a ideas creativas de sus miembros, estimulados por un ambiente de trabajo caracterizado por una alta motivación al logro, asignación de recursos para darle soporte a los procesos y estímulos a las habilidades demostradas por aquellas personas capaces de producir ideas originales y exitosas, a fin de satisfacer las demandas de conocimiento en un ambiente competitivo y globalizado (Ramos, 2006).

Elementos relevantes de la cultura innovativa

En este apartado, se describen los elementos más pertinentes que podrían ser expresión de la cultura innovativa:

(a) Estructura organizacional: tomando como base los aportes de Arias y Heredia (2001), ella debe propender en una organización innovadora, a lograr una estrecha comunicación entre todos sus integrantes y generar una cultura de grupo como forma de lograr confianza, pertenencia y participación. En consecuencia, la estructura plana, en la cual se centraliza la definición de políticas pero se descentraliza la ejecución, se correspondería con la estructura organizacional más acorde que debería adoptar una organización que desee desarrollar una cultura innovativa. De igual forma, la estructura -según Mintzberg (1993)- debe orientarse a lograr, entre otros aspectos, la descentralización, funcionamiento por proyectos, formación de equipos pluridisciplinarios y el establecimiento de una organización matricial.

(b) Liderazgo: el papel del líder es fundamental para impulsar la cultura innovativa en la organización. En ese contexto, Bennis (1998) destaca el papel que debe cumplir en lo que respecta al manejo de la atención para orientar la visión y misión de la organización, la forma de comunicarse con los integrantes de la misma, la integridad del líder como condición para la generación de confianza y el conocimiento de sí mismo.

(c) Clima innovador: está referido al ambiente de trabajo que debe generarse en el seno de la organización para propiciar, según Thamhain (1999), un clima que permita anticiparse a las tendencias futuras, crear sentido de pertenencia y compromiso con la organización, afrontar riesgos e incertidumbre, integrar trabajo multidisciplinario, tomar decisiones colectivas, responder con rapidez a las necesidades del entorno, resolver conflictos y luchas de poder, entre otros.

Los criterios anteriores se complementan con los desarrollados por Meer (1992, apud Escorsa y Valls, 1992), quien establece como indicadores que podrían favorecer un clima favorable para el desarrollo de una cultura innovativa, entre otros, trabajar dentro de un horizonte de largo plazo, permitir la disidencia, aceptar los errores, propiciar la comunicación informal, aceptar la cooperación externa, tomar decisiones en forma participativa y formular una estrategia clara.

(d) Capital humano: indudablemente el capital humano debería constituir el recurso más valioso para una organización que desee establecer una cultura innovativa. Dentro de este aspecto destacan variados elementos. Según Shein (apud Arias y Heredia, 2001) , , la naturaleza humana, entendida ésta como la actitud de los individuos frente al trabajo, responsabilidad, grado de interés, creatividad, al igual que las relaciones interpersonales, representan aspectos de gran trascendencia.

Universidad de Servicio

De acuerdo con Espinoza (1999), la idea de “universidad de servicio” supone que esa institución existe para servir a las necesidades de la sociedad como un todo. De allí, el impulso adquirido por algunas iniciativas como el servicio comunitario del estudiante de educación superior, implementado en el país recientemente, por mandato legal, como forma de orientar la acción universitaria con sentido de pertinencia social.

Ello es concordante con las corrientes que plantean a la educación superior la obligación de reforzar sus funciones de servicio a la sociedad mediante la extensión universitaria y más concretamente, sus actividades encaminadas a erradicar la pobreza, la intolerancia, la violencia, el analfabetismo, el hambre, el deterioro del medio ambiente y las enfermedades.

En relación con lo anterior, las universidades deberán orientarse hacia la afirmación del interés público, la cultura política democrática, el reconocimiento y valoración de la diversidad cultural, defensa de valores como la libertad, la tolerancia, la justicia, el respeto a los derechos humanos, la solidaridad y la consciencia de paz; contribuir mediante la investigación, formación de sus estudiantes y la promoción social, a los procesos de transformación social, política, cultural y educativa, tanto en los ámbitos local, regional como en el ámbito nacional; responder a las demandas de los sectores públicos y privados en los niveles regional y local; contribuir a la protección del ambiente y la biodiversidad (Ramos, 2006).

Otros expertos como Arocena y Sutz (2001) señalan que el desarrollo humano autosustentable de América Latina requiere de sus universidades los siguientes aportes:

(a) Generar conocimiento pertinente y de la más alta calidad;

(b) Transmitir el conocimiento pensado con cabeza propia e impulsar su uso mediante la extensión universitaria;

(c) Formar profesionales creativos, sociales y ambientalmente responsables;

(d) Colaborar en la transformación global del sistema educativo, apuntando a la generalización de la enseñanza avanzada, de calidad y renovable a lo largo de la vida entera;

(e) Cooperar a la mejor comprensión y solución de los problemas colectivos, particularmente en su dimensión prospectiva, para pensar en el largo plazo;

(f) En general, fomentar un tipo de vinculación con la sociedad, lo cual equivale a colaborar en la forja de ciudadanos para los cambios.

A partir de estas consideraciones, podría definirse la Universidad de Servicio en el marco de la responsabilidad social universitaria como un paradigma que

propende al logro de una relación más estrecha entre la universidad y su entorno, no sólo en lo concerniente a la generación, transferencia y socialización del conocimiento, sino además como la participación proactiva en la solución de los problemas de la sociedad en la cual ella se encuentra inmersa, posicionándose como una organización de alto desempeño y compromiso social (Ramos, 2008).

Llegados a este punto, podría establecerse una definición en la cual se combinen estas tres categorías de análisis: Cultura Innovativa, Universidad de Servicio y Responsabilidad Social Universitaria, entendiéndose por **Cultura innovativa para la universidad de servicio en el marco de la Responsabilidad Social Universitaria**, como el conjunto de asunciones, valores y comportamientos que permiten a un grupo de personas, a un departamento, a una facultad o universidad llevar a cabo innovaciones con miras al logro de una auténtica proyección social de la instituición universitaria, no sólo en lo concerniente a la generación, transferencia y socialización del conocimiento, sino además como la participación proactiva en la solución de los problemas de la sociedad en la cual ella se encuentra inmersa, posicionándose como una organización de alto desempeño y compromiso social (Ramos, 2011).

La Investigación como Función Universitaria en la Universidad de Servicio

El fomento y desarrollo de la investigación debería responder a una *política de estado y* ser uno los objetivos fundamentales del gobierno de cualquier país. De las instituciones del estado venezolano, indudablemente las que más pueden aportar al desarrollo científico, tecnológico y humanístico del país y, por esa vía, al logro de los propósitos señalados, son sus universidades. Por ello, precisamente, la Ley de Universidades vigente, las facultó para el ejercicio autónomo de la investigación, que es una de las funciones esenciales a las cuales estas instituciones deben recurrir para darle cumplimiento a su misión. Y para complementar lo dispuesto al respecto en dicha Ley, puso a su disposición dos importantes instrumentos para el fomento y financiamiento de la investigación, como lo son, respectivamente, el *Programa de Estímulo a la Innovación e Investigación* (PEII) y la *Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación (LOCTI).*

Por el PEII se establece un *sistema de clasificación y ubicación (acreditación)*

de los investigadores de las universidades nacionales, con base en el cual el Ministerio del Poder Popular para Ciencia, Tecnología e Innovación (MCTI), a través del Observatorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (ONCTI), los remunera anualmente en función de su productividad científica. El efecto benéfico de este programa, aunque lentamente, se ha venido poniendo de manifiesto progresivamente.

Por la LOCTI, en cambio, se desarrollan los principios orientadores que en materia de ciencia, tecnología e innovación establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, para fomentar la capacidad de generación, uso y difusión del conocimiento e impulsar el desarrollo nacional; se definen los lineamientos que orientaran las políticas y estrategias para el desarrollo de la actividad científica, tecnológica y de innovación, entre las cuales figuran la implantación de mecanismos institucionales y operativos para la promoción, estímulo y fomento de la investigación científica, para la apropiación social del conocimiento y para la transferencia e innovación tecnológica; y se organiza el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Sin embargo, la relación Gobierno-Universidad es muy frágil lo cual no posibilita el desarrollo de una visión compartida sobre la manera de abordar aquellos problemas que demandan esfuerzos de investigación y que involucren otros actores sociales, de manera especial, los agentes de la producción.

Al interior de las universidades, es ostensible el mantenimiento del modelo clásico-positivista y el rezago frente a la revolución del conocimiento que vive la humanidad, y a las exigencias de un mayor sentido de pertinencia, relevancia y trascendencia, tanto en lo científico, económico y social que se le está exigiendo a las IES en su actividad investigativa. Ello demanda serios esfuerzos innovadores en todo lo concerniente al modelo agotado en materia de investigación (Cova, 2008)

METODOLOGÍA

El desarrollo de esta investigación parte del cruce documental de dos estudios desarrollados por Ramos (2007, 2011), el primero denominado “Universidades, cultura innovativa y vinculación con el entorno socioproductivo” y el segundo “La Universidad de Servicio, propuesta de un modelo interactivo entre instituciones socialmente responsables y el entorno socioproductivo”, con características de la investigación

descriptiva, de campo, no experimental-transeccional, sustentadas bajo una postura lógica-positivista, tomando como población las universidades públicas del estado Zulia (páis o localización), siendo las unidades de información 54 autoridades universitarias, decanos o responsables de facultades o núcleos, directores o responsables de extensión e investigación, tanto de dependencias centrales como en las diversas facultades o núcleos de estas instituciones: LUZ, UNERMB, UNESUR, UBV, UNEFA

RESULTADOS

Con referencia a la función *Docencia,* los elementos más importantes logrados tienen que ver con la adecuación del perfil de los egresados de la universidad a las exigencias del mercado laboral, pero el perfil de las carreras ofertadas por las universidades no cubre las expectativas de la población, lo cual constituye un factor adverso a los procesos de vinculación.

La investigación permitió determinar que el indicador más expresivo de la calidad de la enseñanza está representado por el nivel académico calificado. Se pudo establecer la existencia de convenios entre la universidad e instituciones externas destinadas al intercambio de personal, así como orientados a la formación de personal universitario, con la finalidad de lograr la actualización de conocimientos.

En relación con la función *Investigación*, se observó que la fuente principal de los proyectos de investigación tiene su origen en la iniciativa del investigador, y en menor grado está determinada por la línea de investigación del centro. Tal circunstancia configura una problemática que incide en el sentido de pertinencia social de la universidad y la limita para constituir, con oportunidad de serlo, un factor fundamental para ofrecer respuestas fundamentadas en el área del conocimiento al entorno socioproductivo, toda esa problemática podría estar asociada a la ausencia de un enfoque estratégico que guarde correspondencia con las expectativas y las acciones operativas de los diferentes mecanismos de vinculación

En cuanto a la función *Extensión* se corroboró que la relación existente entre la naturaleza de los cursos de extensión ofertados y las necesidades del entorno socioproductivo, es de carácter mediana y pudo constatarse, asimismo, que la universidad no promociona sus productos o servicios al entorno.

Otros resultados revelan que en la universidad medianamente existen normas de desempeño de los grupos de interés internos, pero se constató además, que en un 52,5% no existen condiciones apropiadas para la interacción de la universidad con los miembros de la comunidad, así como tampoco de acuerdo a lo revelado por un 75% de los encuestados, la universidad ha podido hacer entender la diferencia entre asistencialismo y responsabilidad social.

Con relación a los servicios externos, se constató que sólo el 55% de los encuestados respondió sobre este aspecto que las universidades capacitan a grupos sociales. En el mismo orden, un 45% de esta población considera que existe pertinencia de la investigación con los problemas del país. También se observa que sólo el 32,5% opina que existen mecanismos de control de la pertinencia social de la investigación. Por lo tanto, se develó la existencia de debilidades en la observancia del paradigma de responsabilidad social universitaria, considerando que de los porcentajes arrojados, el más alto fue de un 55%.

Asimismo, la proyección social de la gerencia universitaria es medianamente percibida por las personas encuestadas, ya que sólo fue considerada como buena en un 20% por los encuestados, en tanto que el 57% lo ubicó en un término medio.

Estrategias para impulsar el desarrollo de una cultura innovativa para la universidad de servicio, en el ámbito de la función Investigación, con sentido de responsabilidad social

Como ya se señalara, el fomento y desarrollo de la investigación debe responder a una *política de estado y* ser uno los objetivos fundamentales del gobierno de cualquier país. Ello evitaría la dispersión de esfuerzos y, sin menoscabo de la autonomía universitaria, el direccionamiento de una actividad fundamental para la superación de nuestra dependencia, así como la problemática actual de la sociedad venezolana: pobreza, inequidad, violencia, dependencia alimentaria, deterioro ambiental, entre muchos otros. Ello no debe limitar los esfuerzos de investigación para dar respuestas específicas a las demandas que en el ámbito de su territorialidad de influencia, le sean requeridas a las Universidades.

De igual manera, asumiendo como un compromiso ético con la sociedad, el esfuerzo de investigación que deben realizar las IES para colocarse efectivamente al servicio de ella, es necesario producir cambios de significación en la función Investigación, para adaptarla al nuevo modelo propuesto de Universidad de Servicio, entre los cuales se destacan:

1. Establecer estructuras adecuadas para la ejecución de proyectos de investigación, asesorías y consultorías para el sector socioproductivo. A esos efectos, las estructuras de carácter matricial resultan útiles para lograr la integración del personal, facilitar los mecanismos de comunicación y flexibilizar las estructuras en la búsqueda de la participación de los miembros de la organización;

2. Definición de políticas y estrategias claras, enmarcadas en un horizonte temporal de mediano y largo plazo por parte de las universidades que respondan a las necesidades reales del entorno socioproductivo;

3. Identificar brechas de conocimiento y nuevas prioridades de investigación;

4. Promoverla investigación en y sobre la educación superior; a fin de que tanto la oferta de pregrado como de postgrado, así como sus contenidos programáticos, respondan efectivamente a las exigencias y necesidades del entorno.;

5. Generación de conocimiento y producción de conocimientos y tecnología socialmente pertinentes a través de la investigación aplicada;

6. Diseminar información sobre políticas y buenas prácticas; para el desarrollo y establecimiento de una nueva cultura investigativa;

7. Contribuir al establecimiento de puentes entre los resultados de la investigación y la formulación de políticas públicas.

8. Facilitar y estimular arenas inter-nacionales e inter-epistémicas para el intercambio de ideas, experiencias y el debate crítico;

9. Estimular la organización de redes y la cooperación entre actores, fortaleciendo las condiciones para la innovación en la educación superior;

10. Fortalecer una plataforma comunicacional para investigadores y un repositorio de investigaciones relacionadas con la educación superior en los distintos países de la región;

11. Fortalecer una cultura de grupo y de trabajo en equipo, como manera de integrar el valioso capital humano del cual disponen las universidades, confiriéndole recursos y poder de decisión a los Departamentos, para la toma de decisiones en lo atinente a las funciones universitarias;

12. Crear estímulos y premiaciones al logro de metas y establecer criterios meritocráticos para la asignación de responsabilidades;

13. Revisar los propósitos de las labores de investigación para que esta función universitaria de tanta trascendencia, sin menoscabo de la investigación básica, responda a verdaderas necesidades del entorno socioproductivo y no al criterio exclusivo del investigador;

14. Optimizar los procesos de negociación con el entorno, con enfoque estratégico, pues ello permitiría además no sólo fortalecer su pertinencia social, sino además, el aprovechamiento de sus recursos;

15. Para aprovechar las oportunidades que tanto la LOCTI (identificar la sigla al pie de la página) como los otros instrumentos legales le brindan a la Universidad, se recomienda fortalecer al CONDES (identificar la sigla al pie de la página) como órgano responsable de detectar las *necesidades de investigación* de las empresas de la región, estructurar la *oferta de servicios* que la Universidad les puede brindar, gestionar la *colocación de la oferta* entre las empresas en referencia y cumplir una gestión de relación con diversos entes del entorno, tanto públicos como privados, que le permitan, donde sea posible, la captación de recursos para financiar la investigación;

16 .Orientar la captación de recursos financieros hacia el equipamiento y dotación de laboratorios de investigación, al establecimiento de redes de comunicación y al apoyo a los grupos de investigación establecidos;

17. Formular y desarrollar un plan para la formación y desarrollo de recursos humanos para la investigación en *áreas claves* para la región y la Nación, con base en la *captación e ingreso a LUZ* de *estudiantes destacados del pregrado como instructores, y su envió temprano al exterior a seguir estudios de doctorado.*

18. Hacer del *rigor, la pertinencia, la relevancia y la trascendencia* del Programa de Promoción del Investigador (PEII), del programa de “Doctorados

Conjuntos" y del programa de "Certificación de los Estudios de Cuarto Nivel", los instrumentos primarios para acelerar el desarrollo de la plantilla de miembros del personal docente y de investigación, a cuyo cargo debe estar la tarea de *masificar*, *densificar y agregarle valor a la investigación para, por esa vía, prestigiar la* asistencia *técnica y la docencia.*

19. Promover la realización de un evento sobre el tema "*Dependencia tecnológica de la Nación y acciones para reducirla"* (2), a nivel de la Asociación Venezolana de Rectores (AVERU), donde participen como promotores y organizadores el sector Industrial, los órganos competentes del gobierno nacional y las Universidades Nacionales.

CONSIDERACIONES FINALES

En relación a la cultura innovativa, los resultados permitieron establecer la existencia de debilidades y fortalezas asociadas tanto a cultura innovativa como a la vinculación, entre las que destacan: alta capacidad para asumir riesgos, valores fundamentales como la autonomía, relevancia científica y trayectoria; estructura organizacional funcional, baja pertinencia de la investigación, el postgrado y el perfil de las carreras con respecto a las necesidades del entorno; bajo sentido de pertenencia y de motivación al trabajo en equipo; experiencia del personal, principal ventaja competitiva, alto sentido de responsabilidad y pertinencia social y uso de tecnología moderna; falta de enfoque estratégico de largo plazo, debilidad de la función extensión y falta de mercadeo de productos y servicios; vulnerabilidad por alta dependencia del presupuesto oficial; débil relación entre cultura innovativa y vinculación a través del método Chi-cuadrado (X^2=0,05).

En cuanto a la universidad de servicio, los resultados determinaron la necesidad de integrar las tres funciones básicas universitarias, existencia de una política divulgativa, poca garantía del mercado laboral de los egresados; mediana pertinencia de la investigación con los problemas del país, medianas condiciones para la interacción de la universidad con la comunidad, poca diferenciación entre asistencialismo y responsabilidad social.

De esta manera, el estudio sobre cultura innovativa para la universidad de servicio en el marco de la RSU responde a la esencia misma del papel de la

universidad, la cual hace vigente su compromiso con su comunidad y realza la riqueza intelectual y humana de su gente.

Asimismo, el estudio desarrollado y los resultados obtenidos, dan pie a un amplio abanico de posibles trabajos como futuras líneas de investigación en el área de responsabilidad social universitaria, cultura innovativa y universidad de servicio, considerando que aún han sido poco exploradas en el contexto educativo venezolano.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

AMABILE, Teresa. 2005. **Creatividad e Innovación**. (Artículo en Línea). Disponible: http://proyectos-innovacion.com/2006/12/10/definicion-de-creativida-e-innovacion/ (Consulta: 2005, Octubre 14).

ARIAS, Fernando y HEREDIA, Víctor. 2001. **Administración de recursos humanos para el alto desempeño**. Trillas. Mexico

AROCENA, Rodrigo. y SUTZ, Judith. (2001). **La Universidad Latinoamericana del Futuro, Tendencias, Escenarios y Alternativas**. Colección UDUAL. México

BENNIS , Warren. (1998). **Cómo llegar a ser líder**. Norma. Colombia.

COVA, Antonio. (2008). **Mimeo sobre una vision prospectiva de la universidad del zulia que la proyecta como una institucion de excelencia al servicio de los supremos intereses de la nación.** Facultad de Ingeniería. LUZ

ESCORSA, Pere. y VALLS, Jaime. (2001). **Tecnología e Innovación en la Empresa. Dirección y Gestión**. Alfaomega. Universidad Politécnica de Cataluya. España

ESPINOZA, Rafael. (1999). **Naturaleza y Alcance de la Relación Universidad-Sector Productivo.** EDILUZ. Maracaibo, Venezuela

HAMEL, Gary. (2000). **Liderando la Revolución**. Gestión 2000. España.

Ley de Universidades (1970). Gaceta Oficial No. 1429, Extraordinaria, 8 de septiembre de 1970. Caracas.

MINTZBERG, Henry. (1993). **El Poder en la Organización**. Ariel. España.

PAREDES, Leopoldo. (2005). **Mimeo sobre cultura innovativa**. Departamento de Fomento. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela

RAMOS, César. (2006). **Cultura Innovativa en la vinculación de las Universidades Públicas del Zulia con el Entorno Socioproductivo**. Tesis para optar al título de Magíster en Gerencia de Proyectos de Investigación y Desarrollo. Universidad Rafael Belloso Chacín. Maracaibo, Venezuela

RAMOS, César. (2007). **Universidades, Cultura Innovativa y Vinculación con el**

Entorno Socioproductivo. Ediciones del Vicerrectorado Académico de LUZ, Colección Textos Universitarios. Maracaibo, Venezuela.

RAMOS, César. (2008). **La universidad de servicio en el marco de la responsabilidad social respecto al entorno socioproductivo**. Trabajo presentado como requisito para optar al grado de Doctor en Ciencias Gerenciales. Universidad Rafael Belloso Chacín. Maracaibo, Venezuela.

RAMOS, César. (2011). **La universidad de servicio. Propuesta de un modelo interactivo entre instituciones socialmente responsables y el entorno socioproductivo**. Ediluz. Maracaibo, Venezuela

RIBEIRO, Lair. (1997). **El Éxito Empresarial: Cómo Inventar el Futuro para Redefinir el Presente**. Urano. España.

SEVILLANO, María. (2004). **Didáctica en el siglo XXI ejes en el aprendizaje y enseñanza de calidad**. Mc Graw-Hill. España.

THAMHAIN, Hans. (1999). **Manejo de la innovación basada en la tecnología. Capítulo 9. Manual de Gestión Tecnológica**. Mc Graw-Hill. Colombia.

Universidad Construye País (2002). **Marco Conceptual sobre la Responsabilidad Social Universitaria**. (En Línea). Disponible: http://www.construyepais.cl/home.php (Consulta: 2007, Febrero 10).

VALLAEYS, Francois. (2007). **Responsabilidad Social Universitaria. Propuesta para una definición madura y eficiente**. (Ponencia en Línea). Disponible: http://www.itesm.mx/va/FEV/dic07/directores_carrera/Responsabilidad_Social_Universitaria.pdf (Consulta: 2007, Marzo 17).