

Paradigma universitario basado en la cultura innovativa y responsabilidad social

César Ramos Parra*

Yuriev Pérez Cedeño**

Resumen

El objetivo de esta investigación fue formular estrategias para impulsar el desarrollo de una cultura innovativa en el marco de la responsabilidad social universitaria. La metodología fue de tipo descriptiva, de campo, no experimental, transeccional, tomando como población las universidades públicas del estado Zulia. Los resultados develan la necesidad de fortalecer una cultura de grupo, de trabajo en equipo y de servicio, como manera de aprovechar el valioso capital humano de las universidades, como mecanismo viable para incrementar el sentido de pertenencia y compromiso con la institución a objeto de que las funciones universitarias: docencia, investigación y extensión se realicen con un mayor sentido de pertinencia, relevancia y trascendencia social.

Palabras clave: cultura innovativa, universidad de servicio, responsabilidad social universitaria.

* Profesor Titular (LUZ). Coordinador general de la cátedra RSU en la Universidad del Zulia. PEII A2. Contacto: cesarramosp50@hotmail.com

** Profesora Agregada (LUZ). Coordinadora del programa de formación al docente del núcleo LUZ-COL. PEII A. Contacto: yurievperez@gmail.com

University Paradigm Based on Innovative Culture and Social Responsibility

Abstract

The purpose of this research was to formulate strategies to drive the development of an Innovative culture in the framework of university social responsibility. The methodology was descriptive, with a non-experimental, cross-sectional, field design. Zulia's public state universities were taken as population. Results revealed the need to strengthen a group culture, teamwork and service as a way to take advantage of the valuable human capital in universities and as a viable means for increasing the sense of belonging and commitment to the institution so that university functions, such as teaching, research and extension, are carried out with a greater sense of relevance, importance and social significance.

Key words: innovative culture, university of service, university social responsibility.

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 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, vinculándose 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 en 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 de una organización 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 la imposibilidad de fórmulas mágicas que vean la innovación como un hecho.

Fundamentos teóricos

Estado del arte de la responsabilidad social universitaria

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.

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 justicia social basada en los derechos humanos, formar 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 la correspondencia 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.

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.

Debido a lo antes señalado, el liderazgo entraña un desafío, el cual se acrecienta en las circunstancias actuales de un mundo globalizado, signado por el riesgo y la incertidumbre, creando un entorno que compromete seriamente a cualquier líder innovador.

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, abierto, multidimensional, inmerso en una realidad sociocultural y humana, por tanto, busca el crecimiento de las personas, la mejora de las instituciones a través de estrategias colaborativas y participativas.

Cabe agregar, las nuevas metodologías a adoptar con el uso de las TIC para un desarrollo más eficiente de la función docente, 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 la cual se lleva a cabo.

Sobre la cultura innovativa

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 innovadora. Para Paredes (2005):

- a. De existir una cultura de la innovación, esta 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).

Más de cultura innovativa y sus elementos relevantes

Para efecto de esta investigación se presentan principalmente tres categorías:

- 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 al querer desarrollar una cultura innovativa.

De igual forma, la estructura según Mintzberg (2007) debe propender a lograr, entre otros aspectos, la descentralización, funciona-

miento 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, tal como lo expresa Bennis (2008), se destaca el papel que debe cumplir en cuanto lo referente 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 favorable a 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.

Universidad de servicio

De acuerdo con Espinoza (1999), la idea de universidad de servicio supone una institución 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.

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 se encuentra inmersa, posicionándose como una organización de alto desempeño y compromiso social (Ramos, 2008).

Llegados a este punto, podría establecerse una definición que combine las 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 com-

portamientos 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 universidad; 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 se encuentra inmersa, posicionándose como una organización de alto desempeño y compromiso social (Ramos, 2011).

Breve descripción de la 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.

Por otro lado, se tomó como población a las universidades públicas del estado Zulia, siendo las unidades de información cincuenta y cuatro (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, igualmente 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 pertinente 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 constatar, que la universidad no promociona sus productos o servicios al entorno.

Con relación a los *servicios externos*, sólo el 55% de los encuestados respondió que las universidades capacitan a grupos sociales. En el mismo orden, un 45% de esta población considera la pertinencia de la investigación con los problemas del país. Igualmente para solo un 32,5% 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%.

En el servicio comunitario, en su aplicación, se constató, se cuentan como nudos críticos la falta de recursos (52,5%), la resistencia al cambio de parte de los docentes (25%) y el desconocimiento de la ley en un 15%. En ese sentido, el servicio comunitario se desarrolla fundamentalmente con los aportes financieros de la universidad, en un 17% por autofinanciamiento de los estudiantes y con muy pocos aportes de otras instituciones públicas. Ello permite aseverar que el paradigma de servicio está medianamente presente.

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

Estrategias para impulsar el desarrollo de una cultura innovativa para la universidad de servicio

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. Fortalecer dentro de la estructura organizacional de las universidades, las dependencias responsables de la extensión universitaria,
4. Revisar la normativa interna para flexibilizar los procesos internos a los fines de adecuarlos progresivamente a una estructura más aplanada y descentralizada..
5. Fortalecer una cultura de grupo y de trabajo en equipo, como manera de integrar el valioso capital humano del cual disponen las universidades.
6. Crear estímulos y premiaciones al logro de metas y establecer criterios meritocráticos para la asignación de responsabilidades
7. Implantar procesos de revisión periódica de la pertinencia de las carreras ofrecidas, tanto en pregrado como en postgrado, así como sus contenidos programáticos.
8. Establecer programas de detección en el entorno de necesidades no satisfechas de formación, adiestramiento, habilitación para el trabajo, que demandará la apertura a nuevos paradigmas formativos.
9. 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.
10. Optimizar los procesos de negociación con el entorno, con enfoque estratégico, ello permitiría además no sólo fortalecer su pertinencia social, sino además, el aprovechamiento de sus recursos.

Consideraciones finales

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.

Referencias bibliográficas

- Arias, Fernando y Heredia, Víctor (2001). **Administración de recursos humanos para el alto desempeño**. Editorial Trillas. México DF, México.
- Arocena, Rodrigo y Sutz, Judith (2001). **La universidad latinoamericana del futuro, tendencias, escenarios y alternativas**. Colección UDUAL. México DF, México.
- Bennis, Warren (2008). **Líderes: Estrategias para un liderazgo eficaz**. Editorial Paidós.
- Espinoza, Rafael (1999). **Naturaleza y alcance de la relación universidad-sector productivo**. EDILUZ. Maracaibo, Venezuela.
- Hamel, Gary (2000). **Liderando la revolución**. Editorial Gestión 2000. España.
- Mintzberg, Henry (2007). **Seguimiento de estrategias. Hacia una teoría general**. Oxford University Press, USA. Documento en línea. Disponible en: <http://librosespanol.org/libro/tracking-strategies-towards-a-general-theory/2M22tn9/>. Consulta: 15/02/2014.
- 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 zulía 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**. Ediciones Urano. España.
- Sevillano, María (2004). **Didáctica en el siglo XXI ejes en el aprendizaje y enseñanza de calidad**. Editorial Mc Graw-Hill. España.
- Thamhain, Hans (1999). **Manejo de la innovación basada en la tecnología. Capítulo 9. Manual de Gestión Tecnológica**. Editorial Mc Graw-Hill. Colombia.
- Universidad Construye País (2007). **Marco conceptual sobre la responsabilidad social universitaria**. Documento en línea. Disponible en: <http://www.construyepais.cl/home.php>. Consulta: 10/02/2007.
- Vallaey, Francois (2007). **Responsabilidad social universitaria. Propuesta para una definición madura y eficiente**. Documento en línea. Disponible en: http://www.itesm.mx/va/FEV/dic07/directores_carrera/Responsabilidad_Social_Universitaria.pdf. Consulta: 17/03/2007.