

Cultura de innovación en la UNERMB: Un análisis de los centros de investigación

Culture of innovation at UNERMB: An analysis of the research centers

Roland Alberto Nava Ollarves

roland_a016@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0002-1289-7460>

Universidad Privada Dr. Rafael Belloso

Chacín, Zulia, Venezuela

Artículo recibido 10 de marzo de 2022 | Arbitrado 02 de abril de 2022 | Aceptado 22 de mayo de 2022 | Publicado 01 de julio de 2022

RESUMEN

La cultura idónea es fundamental para el crecimiento y el éxito de cualquier organización. El objetivo del trabajo fue analizar la cultura de innovación en los centros de investigación de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt. El enfoque fue positivista, metodología cuantitativa, tipo analítico - descriptivo, diseño de campo, no experimental y transversal. La población conformada por 73 Investigadores. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y un cuestionario con 36 ítems, tipo dicotómico. La validación del cuestionario se realizó mediante el juicio de expertos. El cálculo de la confiabilidad por medio del coeficiente Kuder y Richardson. Para el análisis y procesamiento de la información, se utilizó la estadística descriptiva. Los resultados reflejan una cultura de innovación medianamente desarrollada, algunos indicadores de la variable están poco fortalecidos. Se concluye que se hace necesario implementar una serie de lineamientos estratégicos para el desarrollo de la cultura de la innovación para los centros de investigación de la universidad.

Palabras clave: Centros; cultura; innovación; investigación

ABSTRACT

The right culture is essential for the growth and success of any organization. The objective of the work was to analyze the culture of innovation in the research centers of the Rafael María Baralt National Experimental University. The approach was positivist, quantitative methodology, analytical-descriptive type, field design, non-experimental and transversal. The population made up of 73 Researchers. To collect data, the survey technique and a questionnaire with 36 items, dichotomous type, were used. The validation of the questionnaire was carried out through expert judgment. Calculation of reliability through the Kuder and Richardson coefficient. For the analysis and processing of the information, descriptive statistics were used. The results reflect a moderately developed culture of innovation; some indicators of the variable are little strengthened. It is concluded that it is necessary to implement a series of strategic guidelines for the development of the culture of innovation for the university's research centers.

Key words: Centers; culture; innovation; investigation

INTRODUCCIÓN

El desarrollo de una cultura idónea en una organización se hace cada vez más fundamental, debido a que ayuda al crecimiento organizacional, además de ello permite que las actividades se lleven de forma fácil y acertada. Tomando en cuenta esto en las organizaciones la cultura innovativa, ayuda a mejorar, así como generar alternativas en la tecnología utilizadas, como también genera un ambiente idóneo para el nacimiento constantes de ideas innovadoras, en las cuales se adaptan los valores y conocimientos, aunque muchas veces el personal tenga resistencia al cambio generando conflictos internos y gerenciales.

Sin embargo, aunque la cultura innovativa como estrategia cumpla con un mismo propósito, cada centro de investigación debe intentar actuar de manera diferente con el fin de producir ventajas competitivas sostenibles; para lo cual influye de manera determinante la cultura. Así, señala Morcillo (2007), que la cultura es la razón por la cual cada empresa es única ya que, existen tantos tipos de cultura como organizaciones y partiendo de esta evidencia, los procesos de innovación son en su concepción y gestación, también únicos. Entre los tipos de cultura innovativa se tienen:

La cultura rutinaria según Sierra (2012), este tipo de cultura la utilizan las organizaciones en donde quienes toman las decisiones son los directivos; son empresas en las que se trabaja sin direccionamiento estratégico, su enfoque y posicionamiento es guiado por la rutina y la costumbre; no se trabaja con innovación y lo que menos buscan es la satisfacción del cliente. Se tiene la premisa de atender lo urgente, más no lo importan.

En una publicación de Veigler (2020), dice que la cultura burocrática está basada en el procedimiento y la metodología de trabajo. En este tipo de cultura tienen que haber un conjunto de normas que determinen los niveles de libertad en la actuación de los empleados. No suele ser un modelo muy eficaz, ya que se resiste al cambio e

induce a la desmotivación. Sin embargo, es viable en cuanto a orden, control, seguridad en los procesos y calidad.

También, se tiene la cultura soñadora, según Figueroa (2013), es aquella que permite un alto grado de creatividad e innovación y una búsqueda constante de nuevas oportunidades.

Finalmente, la cultura flexible innovadora, de acuerdo con, Luna y Pezo (2005), en la cultura flexible e innovadora los miembros de la organización se sienten parte de un equipo que está dispuesto a poner lo mejor de sus capacidades para lograr los objetivos de la institución, todos buscan crear un clima de confianza, de tolerancia al error pues lo entienden como una fuente de conocimiento, de mejora y de éxito. Se basa en que cada persona es única y existen diferentes maneras de alcanzar un objetivo. Una vez hecho esto, se puede permitir la flexibilidad en la forma de hacer el trabajo para conseguir estos resultados.

Lo anteriormente expuesto, lleva a pensar que los tipos de cultura tales como rutinaria y burocrática las podemos observar en organizaciones que evidencian principios mecanicistas, donde predomina la poca consideración del ambiente en determinación de las acciones y restringida participación de la persona en la forma de decisiones, entre otras.

En vista de lo antes expuesto, las organizaciones se ven obligadas a innovar, en cuanto a esto Oslo (2015) la define la innovación como la introducción de un nuevo, o mejorado, producto (bien o servicio), de un proceso, de un nuevo método de comercialización o de un nuevo método organizativo, en las prácticas internas de la empresa, la organización del lugar de trabajo o las relaciones exteriores para poder mantenerse a la par con sus competidores.

Sin embargo, innovar involucra cooperación entre los miembros de la organización, pueda llevar a cabo un proceso de innovación constante es necesario tomar en cuenta ciertas consideraciones entre las que se cuenta el estado de su cultura y si esta se orienta a la innovación, se define cultura

como el conjunto de los rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o un grupo social y lógicamente esto involucra a los individuos que forman parte de una organización.

En Latinoamérica, Chile se destaca como uno de los países que más ha impulsado la cultura innovadora como un elemento clave para aumentar la competitividad de las organizaciones. Muestra de ello es la publicación anual del Ranking de Culturas Creativas Corporativas (C3), estudio realizado por MMC Consultores (Organización encargada de promover la innovación en Chile) junto a la Universidad del Desarrollo Chilena. Esto con la intención de establecer en Chile una cultura innovadora y potenciar la nación como un país productor de innovaciones.

En este sentido, se puede observar que la cultura innovadora no solo es muy estudiada a nivel internacional, sino que sus aplicaciones forman una estrategia cada vez más usada para el crecimiento competitivo y organizacional de las empresas y organizaciones a nivel mundial. En Venezuela la situación en relación a la cultura innovativa es diferente, si bien es cierto que existen instituciones que han estudiado la cultura innovativa y que existen políticas gubernamentales que buscan general innovaciones en todo el país, el resultado no es el esperado, pues es poco relevante la cantidad de organizaciones que se orientan a la innovación, además de esto las políticas creadas para innovar están diseñadas para incentivar mayormente el sector público, es decir, universidades públicas y centros de investigación.

De acuerdo a lo anterior, es sabido que en Venezuela:

los centros de investigación universitarios, están contemplados dentro de la estructura organizativa de las máximas casas de estudios superiores con el objetivo de impulsar la generación de nuevo conocimiento y fomentar la investigación científica, a fin de plantear soluciones viables a los problemas del ámbito académico y la comunidad en general (Rojas y Rojas, 2019).

En torno a este tema, Molero, et al., (2023) realizó una investigación que tuvo como propósito analizar las políticas de gestión estratégica en función de la cultura innovadora en el sector universitario como elemento ineludible para dar cumplimiento al propósito del proyecto de Transformación digital de los espacios de la academia. El estudio se ubicó en el paradigma cualitativo a través de un estudio documental, con diseño bibliográfico descriptivo. Para atender lo anterior descrito, la categoría analizada fue las políticas de gestión estratégica desde la mirada de una cultura innovadora efectiva a fin de construir un análisis sobre la base de las teorías planteadas por Krauset al. (2022), Ramos y Moog (2014), OIT (2021), Unesco (2021), Cooky Reichardt (2005), entre otros. Dentro de los resultados, se dio lugar a una serie de constructos teóricos y documentos científicos quedan evidencia teórica, científica, empírica y concreta del desarrollo de políticas tendientes a lograr mayor competitividad desde los espacios de la innovación constante. Como conclusión, el diseño de políticas de gestión estratégica en función de la cultura innovadora en el sector universitario genera espacios de mayor competitividad en estas organizaciones con respecto a su exterior, todo, desde la figura de ofrecer productos de mayor calidad basados en la innovación, apropiando formas de pensar más dinámicas y proactivas de sus capitales intelectuales a fin de lograr una cultura apoyada en lo disruptivo como forma de enfrentar los retos contractuales.

El anterior estudio, ofrece elementos importantes para esta investigación ya que hace relevancia al diseño de políticas de gestión en función de la cultura de innovación del sector universitario, y esto con el fin de generar mayor competitividad y ofrecer productos de mayor calidad, esta idea tiene que ver con la producción científica de los Centros de investigación como principales espacios generadores de conocimiento de las universidades y ofrecer soluciones al entorno.

Otro aporte interesante lo realizó Chávez (2021), el cual tituló “Análisis de la cultura de innovación en Instituciones de Educación Superior” se planteó diversos objetivos 1) Analizar el estatus que poseen las IES para desarrollar la cultura de innovación que las encamine a la competitividad en su entorno actual. 2) Determinar la influencia entre los factores que componen la cultura de innovación. Por lo que, se determinó realizar una investigación básica de alcance descriptivo y correlacional, mediante un estudio de campo, de corte transversal, no experimental. Para hacer el estudio, se fundamentó del modelo de cultura de innovación de Rao y Weintraub quienes proponen un arquetipo construido por elementos racionales y abstractos que permiten medir el Cociente de Innovación (CI) de una organización, además de obtener datos para comparar el nivel de desarrollo de cada uno de sus factores. El instrumento de este modelo se adaptó en el contexto educativo y se comprobaron sus rasgos de consistencia y validez. El estudio se realizó en 221 docentes de seis IES de un municipio mexiquense. Los resultados evidenciaron empíricamente que en las instituciones participantes se presenta un CI de nivel regular y que necesitan mejorar en los elementos racionales para impulsar y consolidar los abstractos. Se hicieron inferencias en las que se comprobaron la asociación estadísticamente significativa entre cada uno de los elementos y, con ello, se permitió concluir la necesidad de fortalecer cada factor que compone la cultura de innovación en estas IES para lograr su desarrollo y favorecer su competitividad en el entorno.

La anterior investigación, parte de la premisa de que las instituciones universitarias necesitan fortalecer la cultura de innovación para favorecer su desarrollo y competitividad en el entorno actual. Así lo demuestra el estudio reciente que analiza la importancia de la innovación en el contexto universitario, siendo una de las ideas fundamentales para el presente estudio.

En contexto al presente estudio, Lloveras, et al., (2009), refieren a la cultura de la innovación, como una serie de dispositivos, discursos, instituciones y programas que tienen como objeto generar un clima de innovación; donde, la innovación no es considerada un bien tangible, sino un conjunto de estrategias dirigidas a generar disposiciones innovadoras y de esta manera alcanzar los objetivos. También, puede ser definida como aquel ambiente de creatividad y proactividad donde intervienen e interactúan valores, actitudes y aptitudes de las personas entre ellas y hacia la organización, con la finalidad de generar cambios e ideas que se trasformen en constantes innovaciones que permitan a su vez mantener competitiva a la empresa en la actividad a la cual ella se dedique, de allí que se consideren los factores asociados a la cultura innovativa: comunicación, motivación, trabajo en equipo, trabajo interdisciplinario y liderazgo, como elementos fundamentales de la cultura de innovación que requieren los organismos dedicados a la investigación.

En otro orden de ideas, es necesario señalar que dichas instituciones no se encuentran estructuradas para generar innovación ya que abundan procesos burocráticos, lentos tienen déficit financiero y la prioridad para ellos es su funcionamiento quedando en segundo plano la I+D+I. De igual forma es necesario acotar que aunque las instituciones en Venezuela no son estables en factores como ambiente político, estabilidad política, efectividad del gobierno (burocracia gubernamental), libertad de prensa, ambiente regulatorio (control de cambio y obtención de divisas), estado de derecho según el IESA (2013), y mucho menos son adecuadas para el nacimiento de la innovación, también es cierto que el venezolano es sumamente creativo y esto le permite generar una cantidad considerable de ideas que tienen el potencial de convertirse en innovaciones.

En vista de lo antes expuesto es prudente la realización de una investigación que estudie el estado actual de la cultura innovativa en el contexto de los centros de investigación ya que son estos los principales generadores de innovación y de la misma manera son uno de los organismos más afectado con la situación actual del país, y de seguir esta situación en donde muchos centros se han disminuido por las dificultades, económicas, sociales y políticas, se verán en la necesidad de cerrar o quedar paralizados y por siguiente las innovaciones importantes serían nulas.

La realidad de los Centros de Investigación de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt (UNERMB) no difiere de la problemática general. A pesar de contar con 9 centros en diferentes etapas de desarrollo, la cultura investigativa y la innovación requieren atención especial. Este estudio surge como una herramienta idónea para que los miembros de los Centros de investigación de la UNERMB analicen el estado actual de la cultura innovativa en la institución.

Con este análisis, se busca generar soluciones que impulsen el crecimiento y la evolución de los centros de investigación. Es un paso crucial para fortalecer la capacidad de la UNERMB para generar conocimiento, desarrollar soluciones innovadoras y contribuir al progreso de la región y del país.

MÉTODO

El presente trabajo se enmarca en un enfoque cuantitativo (Arias, 2012), el cual busca analizar la realidad a través de datos numéricos y estadísticos. Este enfoque se considera adecuado para el estudio de la cultura innovativa en los Centros de Investigación (CI) de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, ya que permite obtener información precisa y confiable sobre las variables en estudio. Según el tipo de investigación se clasifica como analítico-descriptiva (Hernández, Fernández y Baptista, 2018). Su objetivo analizar la cultura de innovación en los centros de investigación de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt. El diseño se trata de un estudio no experimental según los mismos autores, no se manipulan las variables en

estudio. Se observan y se analizan las características de la cultura innovativa tal y como se presentan en los CI de la UNERMB.

Debido a la naturaleza de la investigación, esta se considera de campo, tal como señala Tamayo y Tamayo (2003), se realiza la recolección de los datos se directamente de la realidad. La población, según Balestrini (2009), se constituye por las unidades informantes conformadas por los coordinadores e investigadores de los centros de investigación de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt (UNERMB), los cuales suman un total de (73) informantes. Como técnica y recolección de datos, Sabino (2004) se utilizó como técnica de recolección de datos el cuestionario tipo encuesta según Hurtado en (2007), las encuestas son instrumentos agrupados en una serie de preguntas relativas a un evento, situación o temática en particular, dicho cuestionario es presentado de forma dicotómica y está conformado por 54 ítems con alternativa de respuesta “SI o NO”, destinados a los 9 coordinadores y 64 investigadores de los centros de investigación de la UNERMB. La validación del instrumento se realizó a través del juicio de (4) expertos para determinar la confiabilidad del instrumento se procedió a realizar una prueba piloto en otro centro de investigación de la UNERMB ubicado en el estado Falcón, el cual no fue objeto de estudio en esta investigación. Hernández, Fernández y Baptista (2018). se sometió a la confiabilidad antes mencionada, debido a que el mismo estuvo conformado por ítems, de dos alternativas, utilizando para ello la siguiente fórmula:

$$r_u = \frac{n}{n-1} * \frac{V_t - \sum pq}{V_t}$$

Dónde:

rtt = coeficiente de confiabilidad.

N = número de ítems que contiene el instrumento.

Vt = varianza total de la prueba.

$\sum pq$ = sumatoria de la varianza individual de los ítems.

Tabla 1. Escala para la valoración del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Elaboración propia, tomado de Chávez (2007).

En el marco del estudio sobre la cultura de innovación en los centros de investigación de la UNERMB, se realizó un análisis estadístico descriptivo de la información recolectada. La presente sección describe el tratamiento estadístico aplicado, siguiendo las directrices de Chávez (2007) y utilizando el software Windows Excel. La metodología consistió en la elaboración de tablas para organizar la información recolectada, agrupando los ítems por bloques, indicadores, dimensiones y variables.

RESULTADOS

A partir del objetivo del presente estudio analizar la cultura de innovación en los centros de investigación de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, con la interpretación de las respuestas obtenidas por el cuestionario aplicado en dichos centros permitió recolectar información sobre la situación directamente en el área; por lo que dichos resultados se analizaron y confrontaron considerando los postulados teóricos que guiaron y fundamentaron la variable; asimismo, dicha discusión de los datos y su respectiva interpretación, se realizó por medio del análisis estadístico – descriptivos. A continuación, se presentan la discusión y los resultados del estudio en su análisis estadístico, siendo la tabla 2, donde se presenta la distribución de la variable cultura de innovación:

Tabla 2. Distribución de la variable: Cultura de innovación

Dimensión	Alternativas			
	Si		No	
	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.
Factores asociados a la cultura innovativa	53	72,12	20	27,95
Tipos de cultura innovativa	54	74,29	19	25,71
Brechas de la cultura innovativa	41	56,55	32	43,45
Promedio	49	67,66	24	32,37

F.A. Frecuencia Absoluta F.R. Frecuencia Relativa (%)

Tal como se muestra en la tabla 2, las dimensiones que constituyen dicha variable, alguna de ellas con una mayor o menor porcentaje en las respuestas positivas que las otras; los factores asociados a la cultura innovativa, con un 72,12% de respuestas afirmativas y 27,95% para las negativas, tipos de cultura innovativa tuvieron una incidencia del 74,29% para las respuestas afirmativas y de 25,71% para las negativas; por otro lado, las brechas de la cultura innovativa alcanzaron un 56,55% de las respuestas afirmativas y 43,45% para las negativas. Respecto a la variable cultura de la innovación, según los resultados mencionados en la tabla 4, de alcanzo un índice promedio de 67,66% de respuestas afirmativas y un 32,37%.

Los resultados sugieren que la organización tiene una base sólida para la cultura de innovación, con una predisposición favorable hacia la innovación y un reconocimiento de la importancia de diferentes tipos de cultura innovadora. Sin embargo, aunque sea notoria la disposición, es necesario esto se traduzca en acciones que verdaderamente reflejen los cambios en la cultura de innovación, lo que quiere decir que existen áreas de oportunidad para mejorar dentro de los centros de investigación de la UNERMB.

Luego de un exhaustivo análisis de los datos y resultados obtenidos en la presente investigación, se presenta a continuación una serie de lineamientos teóricos que buscan estimular la cultura de innovación en los centros de investigación de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt (UNERMB).

Estos lineamientos se basan en las mejores prácticas y recomendaciones identificadas en la literatura especializada, así como en las necesidades y características específicas de la universidad.

Es importante mencionar que, al analizar la cultura de la innovación en los Centros de Investigación de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, a través la información proporcionada por los investigadores y los coordinadores de dichos centros y la confrontación con las teorías que sustentan la variable en estudio, se exponen los siguientes lineamientos con la finalidad de perfeccionar las condiciones y las dinámicas culturales para la innovación, igualmente, atender a las mejoras y ajustes que deben realizarse para el aprovechamiento de la disposición a la cultura de innovación resultante de los análisis de la información. Estos lineamientos deben ser puestos en funcionamiento en las gerencias estratégicas de cada uno de los centros ya que los mismos tienen como objetivo primordial fomentar una cultura de innovación en los Centros de Investigación de la UNERMB:

Lineamientos teóricos para estimular la cultura de innovación en los Centros De Investigación de la UNERMB:

Lineamiento estratégico 1: consolidar los factores de la cultura innovativa presentes en los centros de investigación de la UNERMB.

- Establecer estructuras flexibles que viabilicen los procesos de cambio que tienen lugar en los centros de investigación de la UNERMB, de tal

manera que estos entes puedan adoptar los cambios oportunamente.

- Fortalecer las estrategias para facilitar una comunicación fluida permita reducir la incertidumbre.
- Fortalecer el intercambio de información entre los investigadores de los centros, con la finalidad de obtener mayor eficacia y eficiencia en el desarrollo de las investigaciones.
- Proporcionar las herramientas necesarias a los investigadores para que estos aumenten la productividad en sus investigaciones.
- Proveer estímulos e incentivos al logro de las metas y éxito de los trabajadores, asignar a los innovadores los proyectos que más le apasionan; de esta manera se crea un clima de trabajo que potencia la generación de ideas e impulsa el proceso innovador.
- Motivar a los trabajadores fomentando en ellos sentido de pertenencia e interés por su entorno.
- Fomentar la reunión de los equipos de trabajo en los centros de investigación de forma periódica para ampliar los espacios de convivencia para estimular la creatividad y generación de ideas.
- Desarrollar e implementar programas de formación y captación del talento humano con la finalidad de mejorar las capacidades técnicas a través de una serie de conocimientos, destrezas y actitudes requeridas en distintas áreas con la interdisciplinariedad, para desarrollar una cultura innovativa dentro de los centros de investigación.
- Crear programas permanentes para la formación de personal en la adquisición de información y conocimiento y promover la multiplicación y transferencia de nuevo conocimiento en los centros de investigación UNERMB.
- Desarrollar los mecanismos propios para elegir a la persona más capacitada para coordinar un centro de investigación determinado.
- Establecer un liderazgo participativo que fomente, apoye, valore las aportaciones creativas de las personas bajo un ambiente de confianza, logrando el compromiso de los investigadores con la innovación.

Lineamiento estratégico 2: Fortalecer un tipo de cultura innovadora o flexible en los centros de investigación de la UNERMB:

- Implantar técnicas y métodos dirigidos a estimular y desarrollar el pensamiento creativo, permitiendo a los trabajadores descubrir su potencial creativo, las capacidades y habilidades para crear y la manera de producir un mayor número de ideas.
- Fomentar el liderazgo creativo en los investigadores de los CI, con el fin de desarrollar competencias asociadas a la innovación, esto pudiera ser a través de la capacitación en conceptualización para la formulación de ideas innovadoras y viables, que promueva el pensamiento original y creativo, fomentando la capacidad de analizar las problemáticas desde diferentes perspectivas, generando un ambiente de confianza con un entorno donde los investigadores se sientan seguros para expresar sus ideas y tomar riesgos.
- Establecer un liderazgo participativo que fomente, apoye, valore las aportaciones creativas de las personas bajo un ambiente de confianza, logrando el compromiso de los investigadores con la innovación.
- Desarrollar políticas y estrategias para favorecer la formación de grupos interdisciplinarios con diversidad de puntos de vista, promoviendo la absorción de conocimiento y la acumulación de experiencia a través de los procesos innovativos. En este sentido, la experiencia significa conocimientos técnicos, de procedimiento e intelectuales que deben ser tomados en cuenta al momento de asignar actividades.

- Promover un ambiente dentro de los centros donde se permita la confrontación de ideas, no se critique y vea con escepticismo las ideas proporcionadas por los investigadores y se reconozca el trabajo de éstos.
 - Desarrollar programas de incentivos y definir políticas de apoyo a los trabajadores de la institución al asumir retos en la ejecución de actividades de corte innovador en el marco de la cultura de la innovación.
 - Formar a los investigadores en el sentido de libertad, responsabilidad, confianza y pertenencia en las actividades que realizan fortaleciendo así su motivación intrínseca.
 - Realizar talleres de aprender a desaprender, que permitan actuar sobre los trabajadores para sensibilizar y reflexionar acerca de la importancia de desaprender valores, supuestos, creencias y formas de hacer las cosas que no favorecen la creación de la cultura de la innovación.
 - Diseñar proyectos donde se conjuguen nuevas habilidades y capacidades a desarrollar por los investigadores, incorporando estrategias de actuación y aprendizaje que agregue valor al desempeño de las actividades, transformando el trabajo rutinario en atractivo.
- Lineamiento estratégico 3:** Desarrollar estrategias para el cierre de brechas en los centros de investigación de la UNERMB.
- Crear un sistema de organizacional que estimulen la innovación, fundamentado en la visión, misión, filosofía, normas, políticas y prácticas de la nueva cultura innovativa.
 - Impulsar dentro de los centros de asistencia a los investigadores para general una cultura que permita la disposición personal, estructural y colectiva al cambio, es necesario la participación efectiva de todo el personal.
 - Implementar programas de desarrollo de la iniciativa para los trabajadores en el ámbito personal individual y profesional, dirigidos a aceptar y mejorar las carencias, debilidades y limitaciones, igualmente renovar sus capacidades y conocimientos.
 - Iniciar un proceso de sensibilización que permita al personal asumir la apertura al cambio, adaptarse rápidamente y ver los cambios como una oportunidad de mejora de manera proactiva; para lo cual se debe organizar seminarios, talleres, cursos, conversatorios permanentes, con los miembros de los centros de investigación de la UNERMB.
 - Aplicar estrategias para la sensibilización de la asignación presupuestaria y de los créditos adicionales. Para que este alcance a cubrir las actividades de os proyectos.
 - Establecer estrategias y actividades que permitan la generación de ingresos propios dentro de los centros de investigación, actividad necesaria para la generación de innovaciones
 - Fomentar la cultura de innovación en la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt (UNERMB) a través del desarrollo Aplicar estrategias para la sensibilización de la asignación presupuestaria y de los créditos adicionales. Para que este alcance a cubrir las actividades de os proyectos.
 - y transferencia de tecnología en áreas estratégicas para el desarrollo social y económico del país. Con la finalidad de desarrollar proyectos, que contemplen la generación de ingresos propios que propicie la independencia económica de dichos organismos.
 - Fortalecer y actualizar las normas y reglamentos de los centros, considerando el de la universidad, para buscar un cambio innovador que se adapte a la realidad actual.

- Tomar en consideración las políticas emanadas por el Consejo de Desarrollo Científico, Humanístico y Tecnológico UNERMB.

DISCUSIÓN

Luego del procesamiento de la información para darle respuesta al objetivo de la investigación analizar la cultura de innovación en los centros de investigación de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, para la variable cultura innovativa los resultados van medianamente con lo estipulado por Ramos (2009) quien asegura que 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.

Igualmente, se correspondió con los resultados del estudio llevado a cabo por Terán (2009), quien obtuvo que, dentro de las instituciones u organizaciones, según sus hallazgos no estimulan la innovación y carecen de confianza en el personal, elementos fundamentales para propiciar la cultura de la innovación. Por otro lado, (Molero) en 2023 presenta en sus resultados, que se debe ofrecer productos de mayor calidad basados en la innovación, apropiando formas de pensar más dinámicas y proactivas de sus capitales intelectuales a fin de lograr una cultura apoyada en lo disruptivo como forma de enfrentar los retos contractuales.

Es decir, se concibe que la cultura de la innovación es una manera tanto de pensar, como de actuar que suscita, desarrolla y dispone valores, creencias, disposiciones, propensos a la generación, apropiación e impulso de ideas, así como también, genera cambios, que consideren mejoras en el funcionamiento, e igualmente, en la eficiencia de los centros de investigación de la UNERMB, aun cuando ello implique una ruptura con lo convencional o tradicional, cambios necesarios para estimular el crecimiento de la innovación.

CONCLUSIONES

Una vez obtenidos los resultados por medio de la aplicación del instrumento de recolección de datos, cuyo fin fue analizar la cultura innovativa en los centros de investigación de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, se plantearon las siguientes conclusiones:

La UNERMB tiene una base sólida para la cultura de innovación, con una predisposición favorable hacia la innovación y un reconocimiento de la importancia de diferentes tipos de cultura innovadora.

Sin embargo, existen áreas de oportunidad para mejorar la cultura de innovación como son los factores asociados a la disposición a la innovación, aunque es elevada la predisposición hacia la innovación, no ha sido suficiente para impulsar acciones novedosas que, en la Universidad, bajo la responsabilidad de los Centros de Investigación.

Finalmente, se concluye que, para fortalecer la cultura de innovación en la organización, se requiere implementar estrategias que fomenten un liderazgo que impulse la comunicación, la confianza y la tolerancia al riesgo, a la vez que se involucra a todos los niveles en el proceso de innovación y se celebran los éxitos. Esta estrategia integral creará un ambiente propicio para la innovación, donde las ideas fluyan libremente y se conviertan en soluciones creativas y exitosas.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. Caracas: Editorial Episteme.
<https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Balestrini, M. (2009). Cómo se elabora el proyecto de investigación. B.L. Consultores Asociados. Caracas.
https://issuu.com/sonia_duarte/docs/como-se-elabora-el-proyecto-de-inve
- Chávez, N. (2007). Introducción a la investigación educativa. (4a ed.) Maracaibo: ARS GARPHIC.
<https://isbn.cloud/9789802962815/introduccion-a-la-investigacion-educativa/>

- Chávez, N. (2021). Análisis de la cultura de innovación en instituciones de Educación Superior.
<https://www.uv.mx/iiesca/files/2022/04/02CA2021-2.pdf>
- Da Silva (2021). ¿Qué es la cultura de innovación y cómo innovar en el día a día de la empresa? 31 mayo, 2021.
<https://www.zendesk.com.mx/blog/cultura-de-innovacion/>
- Figueroa, F. (2013). Cultura organizacional. Administración del personal.
<https://es.slideshare.net/soiflophy97/cultura-organizacional2>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P., (2018). Metodología de la investigación científica.
<https://bit.ly/4cz3dA>
- Hurtado, J. (2008). El Proyecto de Investigación. Metodología de la Investigación Holística. (2a ed.) Caracas: Fundación Sypal.
<https://bit.ly/3PJcpbo>
- Lloveras, E., Martínez, R., Piazuolo, C, y Rowan, J. (2009). Innovación en cultura. [Documento en línea]. [Consulta: 2014, Octubre 18] Disponible: <http://www.ypsite.net/>
- Molero, L., Rosas, N., Camargo, C., Gaona, E. Cruz L., Roa, M. (2023). Cultura Innovativa: Una mirada desde la investigación interdisciplinaria, inclusiva y socialmente responsable Volumen I <https://bit.ly/3ThjD7q>
- Morcillo, P. (2007). Cultura e innovación empresarial. Editores Thomson. España.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=278016>
- Oslo, (2015). Tipos de innovación. Manual de Oslo. Evalúe Consultores. Tipos de innovación (El Manual de Oslo). Recuperado de <https://www.evalúeconsultores.com/tipos-innovacion-manual-oslo/>
- Rojas, M. y Rojas M. (2019). Centros de investigación universitarios, una mirada desde la Ecología del Desarrollo Humano.
<https://www.redalyc.org/journal/356/35660459005/html/>
- Sabino C. (2004). El Proceso de Investigación. Panapo San Pablo.
https://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf
- Sierra, M. (2012). La cultura organizacional basada en el desarrollo del Talento humano.
<https://core.ac.uk/download/pdf/143446367.pdf>
- Veigler, (2020). Bussines School. La importancia de la cultura empresarial. 14 de julio, 2020.
<https://veigler.com/cultura-empresarial/>