



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”

Multidisciplinario

10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

OLLARVESMARÍA ELIZABETH. **VISIÓN HOLÍSTICA DE LA INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL DESARROLLO CIENTÍFICO TECNOLÓGICO.** INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA ALONSO GAMERO. CORO, ESTADO FALCÓN. VENEZUELA.

RESUMEN

Este estudio describe el evento innovación organizacional en Institutos Universitarios de Tecnología que dictan los Programas Nacionales de Formación (PNF), desde la comprensión holística bajo el holotipo descriptivo, empleando abordaje cosmológico, exógeno y étic de diseño transeccional, contemporáneo de campo multivariable, usando un censo poblacional compuesto por tren directivo, jefes de departamentos de investigación, extensión y tutores guía de proyectos, a fin de soportar el establecimiento de futuras teorías aplicables a la generación de innovaciones y el crecimiento del conocimiento científico aplicable para el mejoramiento de la calidad de vida a través del desarrollo científico tecnológico. Se concluye que existe una asociación moderada entre ambos eventos, se identifican los cambios en la gestión organizacional tales como cambios en la gestión de la organización y vinculación con el entorno; se caracterizan las tendencias gerenciales, éstas se basan en el trabajo en equipo llevado a cabo tanto por profesores ordinarios como contratados; se describe la formación del talento humano docente donde se manifiesta la movilidad entre unidades curriculares como el indicio de mayor valor, seguida por la profesionalización formal a través de postgrados; las tendencias seguidas para la innovación organizacional están en función de lineamientos económicos y políticos emitidos del Ministerio del Poder Popular para La Educación Universitaria.

Palabras clave: innovación, innovación organizacional, institutos universitarios de tecnología, desarrollo científico tecnológico.

I. INTRODUCCIÓN

La innovación y la creatividad se asocian frecuentemente, no sólo con la prosperidad económica sino con avances específicos en el conocimiento y la consiguiente mejoría de la salud y el bienestar de nuestras personas. Los



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”

Multidisciplinario

10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

avances, éticamente orientados en medicina, educación, ciencias y psicología son ejemplos de ello. Además en América Latina estos avances se realizan en el seno de las universidades, por lo que no sólo es importante la producción del conocimiento sino aplicarlo con el fin de lograr un crecimiento sostenido, por lo que universidades e institutos universitarios tecnológicos juegan un papel fundamental si ese conocimiento es difundido de una manera ética en beneficio de la sociedad, tomando en cuenta la vinculación a través de grupos de trabajo interdisciplinarios que trabajen por el desarrollo científico socialmente responsable.

Sin embargo, para el logro de esa soñada independencia tecnológica, se necesitan innovaciones organizacionales que apalanquen un proceso de cambios conducentes a una cultura de innovación de las organizaciones del sector universitario para que el conocimiento generado, sea aplicado con miras al desarrollo tecnológico.

II. METODOLOGÍA

Este estudio se fundamenta a través de la comprensión holística del evento innovación organizacional y difusión del conocimiento, este tipo de comprensión de la investigación surge como una reacción a la visión newtoniana–cartesiana de un universo fragmentado, característica de un paradigma substancialista y mecanicista; este se traduce en una perspectiva en la cual el todo o “el holos” y cada una de sus sinergias están estrechamente ligadas con interacciones constantes y paradójicas, como una manifestación de la cultura científica del tercer milenio. Barrera (2008).

Esta investigación se ubica en el holotipo descriptivo, Hurtado (2010). Es decir, se trata de encontrar posibles relaciones causales de la innovación organizacional en institutos universitarios de tecnología de Venezuela. Se presenta bajo un abordaje cosmológico tipo étic centrado en perspectiva del



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
 Multidisciplinario
 10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
 ISBN: 978-607-95635

observador. el cual se manifiesta por seguir caminos pre establecidos, sobre todo en la codificación de los instrumentos de medición estructurados, cerrados, preestablecidos y orientados a corroborar. Se fundamentó en los registros teóricos planteados por los diferentes autores, aplicados al contexto de estudio y se define primeramente la innovación organizacional tomando como base la definición realizada por Ollarves (2008), de la siguiente manera:

Innovación organizacional: “Introducción de cambios en la gestión de la organización educativa, tales como modificación de las estructuras organizacionales, en la forma de gerenciar, en su cultura organizacional y vinculación con el entorno; con atención a la formación y promoción del recurso humano”. En el infograma siguiente se presenta la descripción del evento innovación organizacional:

Infograma 1
Operacionalización del evento Innovación organizacional

Evento	Sinergias	Indicios
Innovación Organizacional	Cambios en la gestión de la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura organizacional • Gerencia académica • Vinculación con el entorno • Cultura organizacional
	Tendencias organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Personal docente contratado • Personal docente ordinario
	Formación del talento humano docente	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción por desarrollo profesional • Movilidad del personal docente • Profesionalización de docentes
	Tendencias de la innovación organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Adopción de innovaciones Organizacionales

Fuente: Elaboración propia

La unidad de estudio en esta investigación está conformada por aquellas organizaciones de educación superior denominadas Institutos Universitarios de Tecnología (IUT) pertenecientes al sector de la administración pública de La República Bolivariana de Venezuela, cuyo ente rector es el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU), ubicados en la región centro



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”

Multidisciplinario

10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

occidental del país. Con este criterio cumple el IUT “Alonso Gamero” de Coro estado Falcón (IUTAG).

Por otra parte se define la muestra o unidad de análisis representa a los informantes clave con las siguientes características: el tren directivo (director, subdirector académico y subdirector administrativo), jefes de departamentos académicos y de investigación, jefe de extensión, docentes guía de proyectos, en cada uno de los PNF administrados en los IUT. Debido a que la población está conformada sólo por el IUTAG, no se hará muestreo, por lo tanto se estudiarán todos los elementos de la población, un total de 45 informantes clave; es decir, lo que Méndez, (2005) denomina censo.

II. RESULTADOS

A continuación se realiza la interpretación de los resultados por las sinergias representadas en cada uno de los infogramas.

Infograma 2. Cambios en la gestión de la organización en los IUT. (N= 45)

Table with 12 columns: Indicio, Frecuencias absolutas (TA, DA, NAND, ED, TD), Frecuencias relativas (%) (TA, DA, Suma, NAND, ED, TD). Rows include Estructura organizacional, Gerencia académica, Vinculación con el entorno, and Cultura organizacional.

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la identificación de los cambios en la gestión, cuyos resultados se expresan en el infograma 2, se observa que un poco mas de la mitad de la población expresa que dichos cambios están relacionados a la vinculación con el entorno, lo cual podría deberse al intercambio con las comunidades a fin de realizar los proyectos contemplados en el diseño curricular de los programas nacionales de formación (PNF) así como a los intercambios de saberes realizados en cada uno de los departamentos académicos. Sin embargo,



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

el resultado puede deberse a que la mayoría de los informantes clave son los docentes que realizan vinculación con el entorno debido a los nuevos diseños curriculares.

Por otro lado pareciera que un 42,2% piensa que dicha vinculación está siendo posible debido a la cultura organizacional presente en la institución, en concordancia con Lanz (2001), el cual plantea una “transfiguración cultural” en este época de postmodernidad, donde no existe un modelo definido, pero se observa la ruptura de viejos paradigmas organizacionales y caracterizada por el uso continuo de dispositivos electrónicos a fin de darle operatividad al trabajo realizado y a la vez para estar al día con las actualizaciones, más que por la infraestructura tecnológica aportada por la organización, la cual es insuficiente. Estamos en la adaptación al descomunal impacto de la triangulación: conocimiento-información-comunicación, con utilización de la intersubjetividad y de nuevos formatos organizacionales.

Por esta escasez de medios tecnológicos en la organización se ha tendido en algunos casos, al teletrabajo con atención virtual al estudiante e incluso en la realización de tareas propias del trabajo administrativo de docentes, a fin de ser operativos y estar a la par con el progreso tecnológico, sobre todo en este tipo de organización cuyo activo es su capital intangible y el conocimiento. Así mismo se observa que no es frecuente el cambio gerencial anualmente ni se implementan prácticas gerenciales nuevas e innovadoras, la actual es inoperante ya que con frecuencia hay creación de grupos de trabajo por comisiones, las cuales generalmente, terminan resolviendo las situaciones de contingencia que se presentan. Estos resultados apuntan a una crisis organizacional que debe ser enfrentada con mentalidad abierta por lo que se está girando hacia el uso de las TIC, aspecto que podría cambiar hasta la estructura organizacional hacia modelos emergentes como las estructuras organizacionales en red, Carmona (2008).



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
 Multidisciplinario
 10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
 ISBN: 978-607-95635

En relación a las características de la sinergia tendencias gerenciales, cuyos resultados se muestran en el infograma 3, distinguió que el 71,1% de los docentes ordinarios concursan por un área específica del saber, sin embargo se desempeñan en dos o mas unidades curriculares a la vez, ocupando cargos de coordinadores de las mismas. Así mismo, esos cargos gerenciales son compartidos con los docentes contratados reflejado en el 62,2% en las opciones de acuerdo y totalmente de acuerdo en concordancia con Blasco (2002). Estos profesionales son escogidos por la más alta puntuación obtenida en la aplicación de un baremo de selección contenido en el Reglamento de Ingreso del personal docente en los IUT y CU (2009).

Infograma 3.
Tendencias gerenciales en los IUT. (N= 45)

Indicio	Frecuencias absolutas					Frecuencias relativas (%)					
	TA	DA	NAND	ED	ID	TA	DA	Suma	NAND	ED	ID
Trabajo en equipo	11	20	6	5	3	24,4	44,4	68,9	13,3	11,1	6,7
Personal docente contratado	12	16	9	7	1	26,7	35,6	62,2	20,0	15,6	2,2
Personal docente ordinario	15	17	6	4	3	33,3	37,8	71,1	13,3	8,9	6,7

Fuente: Elaboración propia

El trabajo en equipo con un 68,9%, representa una fortaleza del talento humano de la organización, ya se toma como referencia lo tratado por Lanz (2001), el cual los considera muy beneficiosos, sobretodo están interconectados en esta era de la información y del conocimiento.

Existe presencia de grupos de trabajo de alto rendimiento, estos actúan sistémicamente como comisiones de trabajo enfocadas a la contingencia, por lo que sus relaciones son temporales y ad hoc, con la existencia de un jefe de equipo. Estos trabajan apoyados en las tecnologías de información y comunicación, lo cual hace el trabajo más efectivo y flexible, incluso trabajan



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
 Multidisciplinario
 10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
 ISBN: 978-607-95635

desde sus casas disminuyendo gastos de transporte, vestuario, espacios físicos, entre otros.

Por otra parte, para describir la sinergia formación del talento humano docente cuyos resultados corresponden al infograma 4, se observa cómo es la promoción por desarrollo profesional, donde el 44,4% de los informantes manifiesta estar en desacuerdo con los ítemes del instrumento Innodi asociados a este indicio, en los cuales estaban de acuerdo que los ascensos son automáticos cuando están en consonancia con lo establecido en Reglamento de ascensos de personal docente de institutos y colegios universitarios (2009) así como la Ley de Universidades (2004), pero no así en lo que respecta a la asignación de cargos gerenciales y mejoras a nivel de dedicación a la docencia, investigación y extensión.

Infograma 4.
Formación del talento humano docente en los IUT. (N= 45)

Indicio	Frecuencias absolutas					Frecuencias relativas (%)					
	TA	DA	NAND	ED	TD	TA	DA	Suma	NAND	ED	TD
Promoción por desarrollo profesional	4	11	10	11	9	8,9	24,4	33,3	22,2	24,4	20,0
Movilidad del personal docente	7	18	8	7	5	15,6	40,0	55,6	17,8	15,6	11,1
Profesionalización de docentes	5	16	11	8	5	11,1	35,6	46,7	24,4	17,8	11,1

Fuente: Elaboración propia

Así mismo, en lo que respecta a la movilidad del personal docente con un 55,6% de respuestas de acuerdo y totalmente de acuerdo, cuando se manifiesta de una unidad curricular a otra, puede que contribuya a disminuir la rutina, y cuando se da entre otras organizaciones pueden contribuir al desarrollo de conocimientos teórico prácticos y la generación de innovaciones a través de la transferencia tecnológica, Méndez (2004). Sin embargo, este último hecho se ve



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
 Multidisciplinario
 10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
 ISBN: 978-607-95635

limitado porque la institución no cuenta con mecanismos legales efectivos que permitan la movilidad interinstitucional.

En el mismo orden de ideas, 46,7% está de acuerdo en la existencia de la profesionalización de docentes, que aun cuando no se realiza a través de esquemas planificados de carrera, la institución provee las condiciones para que su personal se profesionalice. Pero, el 53,3% de informantes responde estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y total desacuerdo que las actividades de los docentes estén encaminadas hacia una mayor profesionalización en su área, que existan planes de carrera, en lo cual coinciden con el resto del grupo analizado y de las facilidades en cuanto a condiciones que aporte la institución para el logro del crecimiento profesional.

Para la descripción de las tendencias de innovación organizacional en el infograma 5 se muestran los resultados de dicha sinergia, se observa que el 17,8% está totalmente de acuerdo y un 35,6% de acuerdo para una sumatoria de 53,3% de personas que piensan que la tendencia de la innovación organizacional obedece a cambios externos políticos y económicos más que por los tecnológicos, el resto está en desacuerdo que la institución realice cambios internos en función de los avances tecnológicos.

**Infograma 5.
Tendencias de la innovación organizacional. (N= 45)**

Indicio	Frecuencias absolutas					Frecuencias relativas (%)					
	TA	DA	NAND	ED	TD	TA	DA	Suma	NAND	ED	TD
Adopción de Innovaciones organizacionales	8	16	9	7	5	17,8	35,6	53,3	20,0	15,6	11,1

Fuente: Elaboración propia

Lo dicho anteriormente, está en concordancia con Lanz (2001), el cual sostiene que aun cuando la infraestructura tecnológica no hace a la organización,



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”

Multidisciplinario

10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635

las TIC representan un apoyo fundamental en esta época de globalización tendiente a modelos postmodernistas tal vez más humanos caracterizados por ser más flexibles. Se muestran evidencias en las respuestas de los ítemes, que las comunicaciones entre los jefes y subordinados tienden a ser flexibles, lo cual es beneficioso, ya que fomenta ambientes innovadores, Escorza (2003). En tal sentido, se puede inferir que esta falta de adopción de innovaciones desde el punto de vista tecnológico, podría estar afectando la organización en su operatividad y en su apuntalamiento hacia la sociedad del conocimiento.

III. CONCLUSIONES

Se identifican los siguientes cambios en la gestión organizacional: vinculación con el entorno y cultura organizacional, pero esta última fomentada por la misma comunidad de docentes, no como una política de la gerencia central. La organización mantiene la misma estructura, sin cambios significativos, mostrándose inoperante, hecho evidente por la constante formación de equipos de alto desempeño para solucionar contingencias.

Las tendencias gerenciales de los IUT se caracterizaron a través de los indicios trabajo en equipo, personal docente ordinario y contratado. Al respecto, se concluye que las mismas se caracterizan por la asignación de cargos gerenciales compartidos entre los docentes ordinarios y contratados, estos últimos pueden llegar incluso a tener mayor jerarquía que los primeros. Los docentes ordinarios y concursan por un área específica del saber, sin embargo se desempeñan en dos o más unidades curriculares a la vez, ocupando también cargos de coordinadores de las mismas. Así mismo Los docentes tanto ordinarios como contratados son escogidos por la más alta puntuación obtenida en la aplicación de un baremo de selección contenido en el Reglamento de Ingreso del personal docente en los IUT y CU (2009). Sin embargo, en algunas ocasiones prevalecen otros intereses. De



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

igual manera y concluyendo en el mismo objetivo, se observó que el trabajo en equipo está dando resultados importantes en comisiones de alto desempeño.

En cuanto a la formación del talento humano, se describe que la promoción por desarrollo profesional referida a los ascensos, indica que son automáticos cuando están en consonancia con lo establecido en Reglamento de ascensos de personal docente de institutos y colegios universitarios (2009), pero no así en lo que respecta a la asignación de cargos gerenciales, donde prevalecen condiciones de índole política por encima del aspecto académico. La movilidad del personal docente se ejecuta sólo internamente como cambios entre diferentes unidades curriculares, pero no entre otras organizaciones a fin de contribuir al desarrollo de conocimientos teórico prácticos por ausencia de mecanismos legales efectivos que permitan la movilidad interinstitucional. Existe la profesionalización de docentes, aun cuando no se realiza a través de esquemas planificados de carrera, la institución provee las condiciones para que su personal se profesionalice, sin embargo no es distribuido el beneficio sin distinción a toda la población docente.

En cuanto a la descripción de las tendencias de la innovación organizacional en los IUT, estas obedecen a cambios externos políticos y económicos más que por los de tipo tecnológico, ya que estas organizaciones no realizan cambios internos en función de los avances tecnológicos.

IV. BIBLIOGRAFIA

Barrera, M (2008). **Modelos epistémicos en investigación y educación**. Sypal. Ediciones Quirón.

Blasco, A. (2002). **Las nuevas formas de organización del trabajo derivadas de la descentralización productiva**. (Documento en línea): Disponible: http://www.mtas.es/INSHT/revista/A_18_af.htm. Revista INSHT N° 18, 2002.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”
Multidisciplinario
10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México
ISBN: 978-607-95635

Carmona y otros (2008). **Dashboard digital del docente**. Ediciones Elizcom, Colombia.

Escorsa (2003). **Tecnología e innovación en la empresa**. Editorial UPC, S.A. Barcelona, España.

Drucker, P. (2002). **La gerencia en la sociedad futura**. Grupo editorial Norma.

Hernández y otros (2006). **Metodología de la investigación**. Best Seller. 4ta Edición. Editorial McGraw Hill.

Hurtado de B., J (2008). **El proyecto de investigación**. Sypal. Ediciones Quirón.

Fenansinpres-MES (2008). I Contratación colectiva. (Documento en línea). Disponible: http://www.fenansinpres.org/documentos/contra_colec.pdf

Lanz, R. (2001). **Organizaciones transcomplejas**. Compilación Imposmo-Conicit. Caracas. ISBN Conicit: 980-6020-67-7.

Méndez A, C. (2005). **Metodología: diseño y desarrollo del proceso de investigación**. 3ra Edición. Editorial McGrawHill. Colombia

Méndez Q, E. (2004). **Hologerencia académica**. Editorial de la Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.

Ollarves, M. (2008). **Innovación organizacional en institutos universitarios de tecnología**. Trabajo de grado para optar al título de Magister en Gerencia de Proyectos de Investigación y Desarrollo. Universidad Rafael Bellosillo Chacín.

Reglamento de ingreso, ascenso, ubicación, permanencia y egreso para docentes de los Institutos y Colegios Universitarios. Gaceta oficial N° 39.303. Decreto 7.038. 10 de noviembre de 2009. (Documento en línea). Disponible: http://www.pgr.gob.ve/cgi-win/be_alex.exe?Acceso=T020700037763/13&Nombrebd=bibconsulta



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2014”

Multidisciplinario

10 y 11 de abril de 2014, Cortazar, Guanajuato, México

ISBN: 978-607-95635