

Cultura de innovación y desarrollo endógeno en la gerencia de las universidades en Santa Marta, Colombia

Culture of innovation and endogenous development in the management of universities in Santa Marta, Colombia

Carlos Ramón VIDAL Tovar [1](#); Sugey Martha ISSA Fontalvo [2](#)

Recibido: 28/04/2017 • Aprobado: 12/05/2017

Contenido

[1. Introducción](#)

[2. Metodología](#)

[3. Resultados](#)

[4. Conclusiones](#)

[Referencias bibliográficas](#)

RESUMEN:

El presente artículo tiene como propósito analizar la cultura de innovación y desarrollo endógeno en la gerencia de las universidades en Santa Marta, Colombia. La metodología utilizada fue bajo el paradigma de investigación positivista, no experimental, transeccional, descriptiva y de campo. Como instrumento para la recolección de datos se utilizó un cuestionario con respuestas tipo Likert de 48 ítems validado por siete expertos en el área. Los resultados de esta investigación, indican que el desarrollo endógeno es la fuerza espiritual en la gerencia de las universidades la cual toma la cultura y la tecnología como soporte para realizar un proceso de crecimiento económico y cambio estructural. Igualmente, se infiere que entre los aspectos de la cultura de innovación en la gerencia de las universidades, el estilo corporativo adoptado por la gerencia facilita el intercambio de ideas entre los empleados, reconoce los empleados innovadores permitiéndoles desarrollar su capacidad de liderazgo.

Palabras clave: cultura de innovación, desarrollo endógeno, gerencia, creatividad, capital humano

ABSTRACT:

This article aims to analyze the culture of innovation and endogenous development in the management of universities in Santa Marta, Colombia. The methodology used was under the paradigm of positivist, non-experimental, transectional, descriptive and field research. As a tool for data collection, a questionnaire was used with 48-item Likert responses validated by seven experts in the area. The results of this research indicate that endogenous development is the spiritual force in university management which takes culture and technology as support for a process of economic growth and structural change. It is also inferred that among the aspects of the innovation culture in university management, the corporate style adopted by management facilitates the exchange of ideas among employees, recognizes innovative employees allowing them to develop their leadership skills.

Keywords: Culture of innovation, endogenous development, management, creativity, human capital

1. Introducción

En todo el mundo existe un ambiente globalizado y competitivo, es clave que las organizaciones tengan una cultura organizacional fuerte, saludable y que apoye su estrategia, de tal manera, que los empleados puedan desempeñar sus tareas con una alta productividad. No cabe duda que el tener una cultura de innovación, es una fuerza poderosa que ha permitido a muchas pequeñas empresas convertirse con el paso del tiempo en grandes multinacionales con operaciones en todas partes del mundo.

De esta manera, el surgimiento del desarrollo endógeno se produce como consecuencia del apogeo del paradigma de la globalización, que indujo el incremento de la competencia de los mercados y, consecuentemente, un reordenamiento de los sistemas productivos, pero también de la organización del sistema de ciudades y regiones, para permitir una mayor competitividad nacional, regional y local en el contexto de una economía mundial. En América Latina, la preocupación por el establecimiento de políticas de ciencia y tecnología aparece pocos años después que en los países industrializados. Una peculiaridad de la región ha sido la vinculación entre estas políticas y la problemática del desarrollo. En este sentido, América Latina se enfrenta a la necesidad de crear una percepción distinta acerca del papel de la ciencia y la tecnología como instrumento para alcanzar el desarrollo, combatir la pobreza y construir sociedades más equitativas.

Asimismo, las diferentes estrategias nacionales deben estar orientadas, por una parte, a la consolidación de capacidades básicas de Investigación, desarrollo e innovación, formación de recursos humanos y generación de entornos favorables para la difusión de la ciencia y la tecnología a escala social para promover el desarrollo endógeno.

A continuación se presentan los principales elementos y aspectos presentes en la cultura de innovación para promover el desarrollo endógeno en sus dimensiones, visión valorativa y principios éticos de la región en la gerencia de las universidades del municipio de Santa Marta.

1.1. Cultura de Innovación

Es importante señalar que varios autores coinciden en afirmar que el elemento central de la cultura organizacional, son los valores organizacionales, entendidos como sistemas de preferencias en el comportamiento, expresados positiva o negativamente, lo que es deseable o apropiado, lo bueno y lo malo. Son criterios que dotan de sentido a la cultura y a la sociedad y los mismos son compartidos y reconocidos por una gran cantidad de personas, independientemente del juicio de un individuo en particular.

De esta forma, Paredes (2005), define la innovación como proceso que va a implicar cambios organizacionales y gerenciales buscando garantizar el éxito comercial de los productos, procesos y servicios. Asimismo, señala que, esta atmósfera de interés organizacional por la innovación se concreta en valores y prácticas de sus miembros. Al mismo tiempo dentro de las organizaciones, Senge (1994) señala que, trabajar con modelos mentales implica llegar al nivel en el cual la persona que está incorporando nuevos modelo a su vida pueda mantener conversaciones de apertura, equilibrando la indagación; dichos modelos permiten desarrollar imágenes internas referidas al funcionamiento del mundo, imágenes que no limitan a modos familiares de pensar y actuar, las cuales pueden ser una decisiva innovación en la construcción de organizaciones inteligentes.

En este sentido, la mayor parte de las concepciones actuales identifican la innovación como un proceso constante que forma parte del quehacer cotidiano de la empresa, más que como una acción aislada o azarosa. Poner en marcha este proceso implica a su vez que alguna organización tenga una cultura de la innovación, la que permite integrar con éxito en los proyectos un sistema que permita estar alerta y preparado para la innovación constante. Donde se debe aprender a perder el miedo a fallar, a equivocarse en los cambios e innovaciones que se hacen. Porque la innovación no es sólo empresarial o tecnológica, también es una actitud

social y personal, es atreverse a plantear que lo que existe hoy en cualquier ámbito, se puede cambiar, aportando nuevas ideas y adaptándolas a una realidad local (Ejecant, 2008).

En el mismo orden de ideas, Ortega (2007) establece que, una cultura de la innovación alienta a las personas a trabajar en innovaciones, porque todos, están acostumbrados a sugerir mejoras, modificaciones continuas y replanteamientos institucionales. Se crea un ambiente al interior de las organizaciones en las que todas las personas se sienten parte activa de las innovaciones; se da una reelaboración colectiva de las informaciones individuales, porque las innovaciones crean nuevas necesidades y abren nuevas perspectivas profesionales.

Por su parte, Morcillo (2007) establece que la cultura de innovación es una forma de pensar y de actuar que genera, desarrolla y establece valores y actitudes en las organizaciones, propensas a suscitar, asumir e impulsar ideas y cambios que supongan transformación, en el funcionamiento y eficiencia de la misma, aun cuando ello implique una ruptura con lo convencional o tradicional.

No obstante, la eficiencia y eficacia de un modelo de cultura depende del grado de consenso existente entre los valores, convicciones y patrones de comportamiento adoptados por los diferentes miembros y sus grupos sociales que componen la organización. Estos tendrán que vincularse al estilo corporativo, a la dirección y gestión de los recursos humanos y al aprendizaje organizativo. La innovación es cultura pero, a su vez, la cultura es la "madre" de toda innovación, señala Cano-Arribi (2006).

En este sentido, Morcillo (2007) indica que los aspectos constitutivos de una cultura de innovación para una organización son el estilo corporativo; la dirección y gestión de los recursos humanos; el aprendizaje organizativo y la vigilancia tecnológica; y los principales elementos que definen y delimitan los aspectos de la cultura de innovación son los siguientes

1.2. Desarrollo Endógeno

El concepto de desarrollo endógeno se asocia a varios términos como promoción de economía local, desarrollo económico local, política de desarrollo local, promoción y creación de empleo, según indican varios autores. En este sentido, Vázquez (2004) denomina el desarrollo endógeno como desarrollo local iniciado a mediados de los años ochenta como estrategias eficaces para el desarrollo de las localidades o regiones a través del territorio que a finales de los años sesenta la economía se fundamentaba en el desarrollo industrial, principalmente en las regiones o localidades del sur de Europa.

De este modo, Ochoa (2006), opina que el desarrollo endógeno se entiende por el entorno de relaciones espaciales, materiales, culturales, políticas y económicas en donde el hombre construye sentido colectivamente, es decir, donde el hombre hace mundo. Por otra parte, Vázquez (2004), afirma que los procesos de desarrollo endógeno se producen gracias a la utilización eficiente del potencial de los espacios geográficos. La forma de organización de la producción, los contratos y mecanismos que gobiernan los acuerdos, los códigos de conducta de la población, las estructuras familiares y sociales y la cultura, que condicionan los procesos de desarrollo, favorecen o limitan la dinámica económica y, en definitiva, determinan la senda específica de desarrollo de cada territorio.

Se trata de procesos sistémicos en los que los componentes estructurales actúan como condicionantes: a medida que se transforma el entorno, se alteran las relaciones entre ellos y abren alternativas de desarrollo. Los agentes de desarrollo se comportan estratégicamente en función de las ventajas que aparecen en los escenarios de competitividad en el contexto de una economía globalizada (Porter, 1990).

Así mismo, Boisier (2004), considera que la característica que establece la diferenciación fundamental con las concepciones tradicionales de desarrollo, es que el desarrollo endógeno obedece a una visión territorial de los procesos decrecimiento económico y acumulación de capital y por tanto, el espacio no es un mero soporte físico de los objetos, actividades y

	X	%	X	%	X	%	X	%		
Muy de acuerdo	12	32	13	35	12	32	11	31	12	32
De acuerdo	14	38	15	41	12	33	15	40	14	38
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	3	1	3	1	3	2	5	1	3
En desacuerdo	7	18	5	14	7	19	6	15	6	16
Muy en desacuerdo	3	9	3	8	5	14	4	10	4	10
TOTAL	37	100	37	100	37	100	37	100	37	100

Fuente: Elaboración de los autores (2016).

Los resultados de la tabla 1 evidencian que el 38% de los informantes manifiesta estar de acuerdo; el 32% "Muy de acuerdo"; el 18 "En desacuerdo"; el 9% "Muy en desacuerdo", y solo el 3% de los encuestados mantuvo una posición neutral con el estilo de la gerencia cuando la comunicación con ella facilita el intercambio de ideas entre los empleados, dentro de la organización puede desarrollar su capacidad de liderazgo y cuando la gerencia reconoce los empleados innovadores.

En cuanto a la dirección y gestión de los recursos humanos, el 41% de los sujetos encuestados respondieron estar "De acuerdo"; el 35% manifestó estar "Muy de acuerdo"; el 14% "En desacuerdo"; el 8%, "Muy en desacuerdo", y el 3% de los encuestados mantuvo una posición neutral al seleccionar la categoría de respuesta "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo" en que la gerencia fomenta la creatividad en los empleados; Impulsa la motivación de las personas y se preocupa por enriquecer el capital humano de la empresa.

En el mismo orden, referente al aprendizaje organizacional el 33% de los sujetos encuestados manifestaron estar "De acuerdo"; el 32% "Muy de acuerdo"; el 19%, "En desacuerdo"; el 14%, "Muy en desacuerdo", y solo el 3% de los encuestados mantuvo una posición neutral al seleccionar la categoría de respuesta "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo" cuando la gerencia fomenta el incremento de conocimientos en los empleados, promueve los procesos de innovación en torno a grupos basados en la interdisciplinaridad y cuando crea estructuras organizativas flexibles e integradas.

Además, para la presencia de la vigilancia tecnológica el 40% de los sujetos encuestados respondieron estar "De acuerdo el 31% "Muy de acuerdo"; el 15% "En desacuerdo"; el 10% "Muy en desacuerdo" y solo el 5% mantuvo una posición neutral cuando la gerencia difunde la información procedente del entorno científico y tecnológico, identifica las tecnologías para mejorar la organización y busca averiguar la posible aparición de nuevos productos y competidores.

Como puede observarse en el gráfico 1, el 75% de los sujetos encuestados identifican la dirección y gestión de los recursos humanos; el 71% identifica la vigilancia tecnológica; el 70% identifica el estilo corporativo y el 65% el aprendizaje organizacional como aspectos en orden de mayor presencia e importancia de la cultura de innovación en la gerencia de las universidades del municipio de Santa Marta.

Gráfico 1: Aspectos de la cultura de innovación

Muy de acuerdo	7	18	5	14	9	24	11	29	5	13	7	19
De acuerdo	6	17	7	18	11	30	13	34	5	14	8	23
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	4	1	4	2	6	3	7	3	8	2	6
En desacuerdo	12	32	14	37	8	23	6	17	13	36	11	29
Muy en desacuerdo	11	30	10	28	6	17	5	13	11	29	9	23
TOTAL	37	100	37	100	37	100	37	100	37	100	37	100

Fuente: Elaboración de los autores (2016).

En cuanto a una periferia desarrollada y promocionada, el 37% de los sujetos informantes están en "En desacuerdo"; el 28% "Muy en desacuerdo"; el 18%, "De acuerdo"; el 14% "Muy de acuerdo", y apenas el 4% de los encuestados mantuvo una posición neutral cuando la gerencia vincula la academia con industrias promocionando el conocimiento; busca establecer relaciones públicas para promover la buena voluntad de la organización y facilita la transferencia de tecnología dentro de la organización.

Para la Base diversificada de fondos como elemento de la cultura organizacional el 30% de los sujetos manifiestan estar "De acuerdo" el 24% "Muy de acuerdo", el 23% en desacuerdo; el 17% muy en desacuerdo y solo, el 6% mantuvieron una posición neutral sobre la disposición de la gerencia del financiamiento para la creatividad de los empleados; cuando está dispuesta a enriquecer el patrimonio tecnológico y cuando la gerencia optimiza los recursos disponibles.

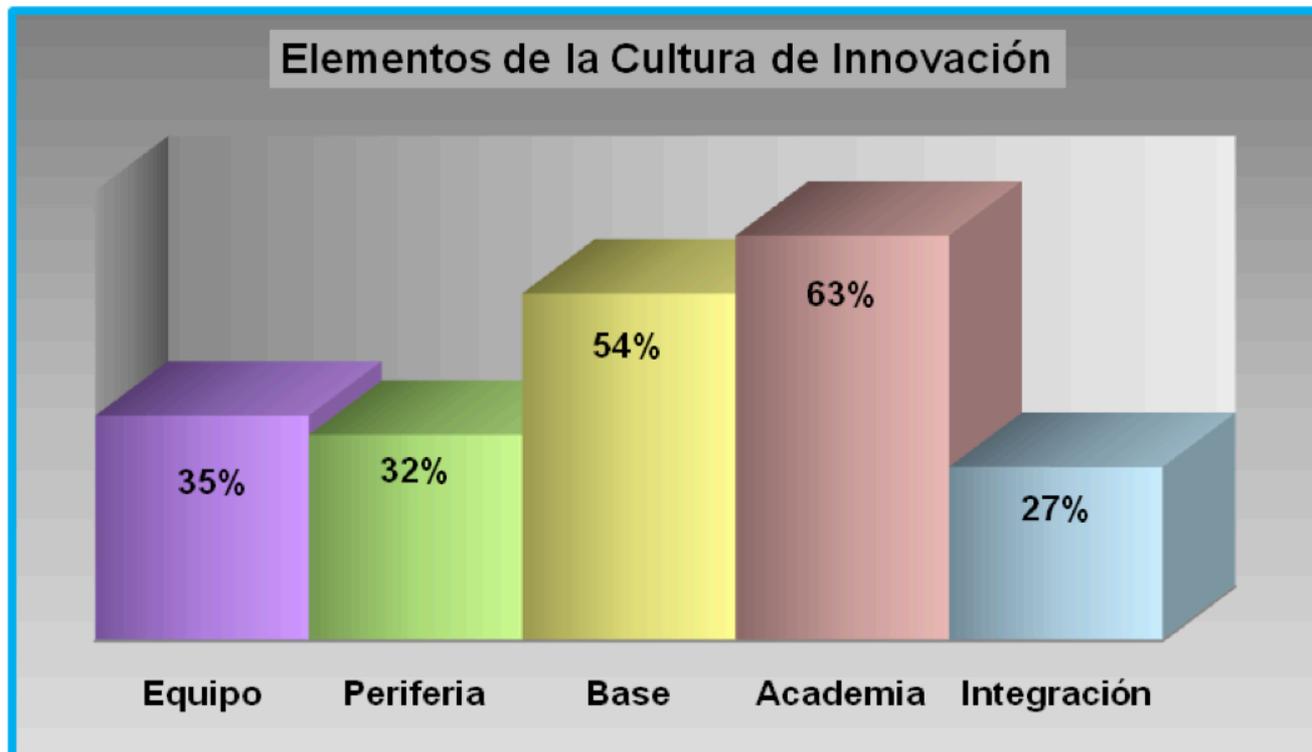
Del mismo modo, con respecto a una Academia motivada, el 34% de los encuestados está "De acuerdo"; el 29% "Muy de acuerdo"; el 17% en desacuerdo; el 13% "Muy en desacuerdo" y solo el 7% mantuvieron una posición neutral" cuando la gerencia se preocupa por mejorar su entorno activamente; comparte conocimientos con los centros educativos de la comunidad local e impulsa a los empleados que se preparan.

Referente a la cultura innovadora integrada los resultados muestran que el 36% de los encuestados respondieron estar "En desacuerdo"; el 29% "Muy en desacuerdo"; el 14% de los encuestados "De acuerdo"; el 13% "Muy de acuerdo", y solo el 8% de los encuestados mantuvo una posición neutral frente a la gerencia y su cooperación para desarrollar la innovación, la participación activa en proyectos de innovación; su integración a la creatividad para todos los niveles y los procesos y su emprendimiento para facilitar el desarrollo de una cultura de innovación.

Bajo la óptica de la agrupación de estos datos se evidencia que en el promedio de resultados 11 de los sujetos que representan el 29% de los encuestados, y 9 que representan el 23% de los encuestados seleccionaron las categorías de respuestas negativas; no obstante 8 que representan el 23% y 7 que representan el 19% de los encuestados seleccionaron las categorías de respuestas positivas.

Tal como se ilustra en el gráfico 2, se puede observar que el 63% de los encuestados indican la presencia de una academia motivada como elemento de la cultura de innovación; el 54% identifican la base diversificada de fondos.

Gráfico 2: Elementos de la cultura de innovación



Fuente: Elaboración de los autores (2016).

Del mismo modo, el 35% de los sujetos encuestados comprueban la presencia de un equipo de gestión poderoso; el 32% consideran la presencia de una periferia desarrollada y promocionada; y solo, el 27% de los encuestados precisan la cultura innovadora integrada como elemento de una cultura de innovación en la gerencia de las universidades del municipio de Santa Marta.

En función a los resultados arrojados en la investigación, sobre los elementos de la cultura de innovación, conviene hacer mención de lo propuesto por Tomas (2009) quien afirma que las instituciones con un equipo directivo potente, como elemento de la cultura de innovación, poseen un gran sentido de autonomía y además destaca que un equipo poderoso que reside en la adaptabilidad de la organización combinada con una habilidad administrativa de fusionar nuevos valores de gestión con los valores académicos tradicionales de manera que todos los niveles de la institución trabajen para mejorar la cultura académica.

3.3. Dimensiones del desarrollo endógeno en la gerencia de las universidades del municipio de Santa Marta.

En función de los resultados consignados en la tabla 3 cabe destacar sobre las características de la dimensión social del desarrollo endógeno, que el 25% de los encuestados manifestaron estar "Muy de acuerdo"; el 24% "De acuerdo"; el 23% "En desacuerdo"; el 17% "Muy en desacuerdo", y solo el 10% de los encuestados se mantuvieron en una posición neutral frente a la importancia del espíritu del trabajo para la gerencia; propicia capacidades emprendedoras en los empleados y estimula la población con capacidad de retos creativos.

Tabla 3: Dimensiones del desarrollo endógeno

Categoría de respuesta	Social		Ética		Cultural		Tecnológica		Económica		Organizacional		Política		X	%
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%		
Muy de acuerdo	9	25	9	24	13	35	11	30	5	13	13	35	11	30	10	27
De acuerdo	9	24	11	30	14	38	13	34	5	14	12	32	14	37	11	30

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	10	1	3	2	5	1	3	3	8	2	5	3	7	2	6
En desacuerdo	9	23	8	23	4	10	7	18	13	36	7	18	6	15	8	20
Muy en desacuerdo	6	17	8	21	4	12	6	15	11	29	4	10	4	11	6	16
TOTAL	37	100	37	100	37	100	37	100	37	100	37	100	37	100	37	100

Fuente: Elaboración de los autores (2016).

Con respecto a la dimensión ética se observa que el 30% de los encuestados manifestaron estar "De acuerdo"; el 24% "Muy de acuerdo"; el 23% "En desacuerdo"; el 21% "Muy en desacuerdo", y solo el 3% de los encuestados se mantuvo en posición neutral frente a la gerencia y su estímulo a los valores morales; el respeto a los campos de la vida para una convivencia en sociedad y si la gerencia considera que la moral de las personas se desempeña trascendentalmente en el desarrollo endógeno.

En cuanto a la dimensión cultural, el 38% de los encuestados afirman estar "De acuerdo"; el 35% "Muy de acuerdo"; el 12% "Muy en desacuerdo"; el 10% de "En desacuerdo"; y solo el 5% de los encuestados se mantienen neutrales frente al respeto de la gerencia por las tradiciones sociales; el fomento por parte de la gerencia al conocimiento científico entre los empleados y también sobre el respeto de la gerencia hacia las creencias de los empleados.

Así mismo, para la dimensión tecnológica se puede observar que el 34% de los encuestados están "De acuerdo"; el 30% "Muy de acuerdo"; el 18% "En desacuerdo"; el 15% "Muy en desacuerdo" y solo el 3% de los encuestados se mantienen neutrales cuando la gerencia considera que la tecnología es clave para los procesos productivos; la gerencia busca estrategias tecnológicas para promover el Desarrollo Endógeno y cuando la gerencia fomenta la utilidad de la tecnología.

Por otra parte, para la dimensión económica el 36% de los encuestados respondieron estar "En desacuerdo"; el 29% "Muy en desacuerdo"; el 14% "De acuerdo"; el 13% "Muy de acuerdo" y el 8% de los encuestados mantienen una posición neutral frente a la gerencia y sus estímulos a los medios que otorgan satisfacción a los deseos humanos; su consideración a los sujetos locales para el desarrollo endógeno y cuando la gerencia busca la difusión de información técnica y comercial.

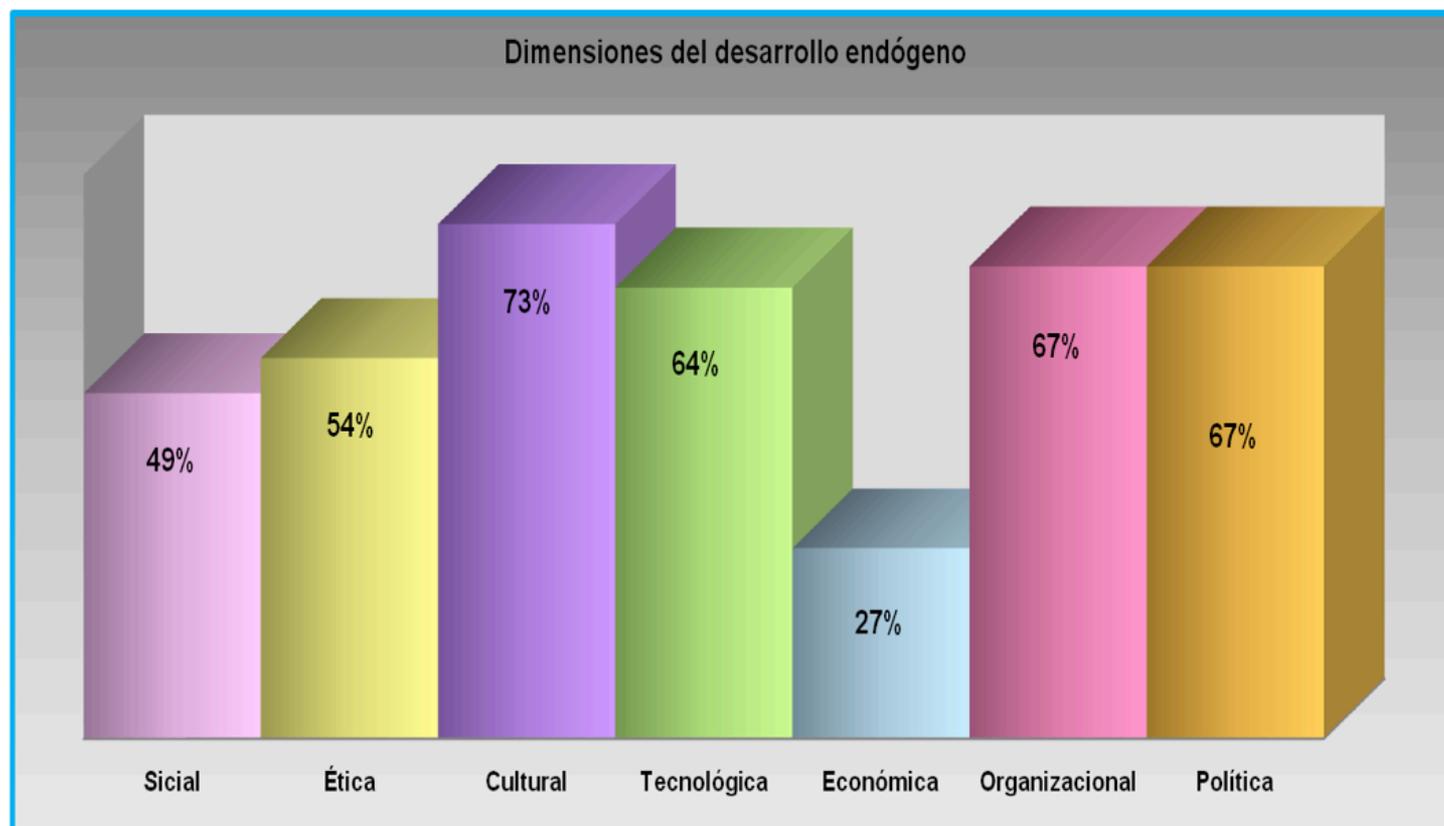
En cuanto a la dimensión organizacional y gerencial, el 35% de los encuestados manifestó estar "Muy de acuerdo"; el 32% "De acuerdo"; el 18% "En desacuerdo"; el 10% "Muy en desacuerdo" y solo el 5% de los encuestados mantienen una posición neutral frente al impulso del desarrollo endógeno en los empleados de la organización; la ayuda a la producción de servicios para la región y la contribución con la comunidad social interesada en el desarrollo endógeno por parte de la gerencia de las universidades.

Finalmente, en lo que a la dimensión política se refiere, el 37% de los encuestados están "De acuerdo"; el 30% "Muy de acuerdo"; el 15% "En desacuerdo"; el 11% "Muy en desacuerdo" y solo el 7% se mantienen neutrales frente a la búsqueda de estrategias por parte de la gerencia para el desarrollo endógeno, permite la creación de un entorno económico local favorable y despliega las potencialidades locales para proteger al territorio de interferencias externas.

De esta forma, el grafico 3 muestra presencia favorable del 73% para la dimensión cultural del desarrollo endógeno en la gerencia; el 67% para la dimensión organizacional; el 67% para la

dimensión política; el 64% para la dimensión tecnológica; el 54% para la dimensión ética; el 49% en la dimensión social y solo el 27% para la dimensión económica.

Gráfico 3: Dimensiones del desarrollo endógeno



Fuente: Elaboración de los autores (2016).

Lo anterior es acorde a lo propuesto por Mas (2005), quien afirma que el desarrollo endógeno es en sociedad, sus logros y propósitos, así como los recursos con los que cuenta, tienen por escenario y teología, lo social.

Igualmente, los procesos de desarrollo están condicionados por factores sociales como el espíritu de trabajo, la capacidad y las reglas que regulan las relaciones entre las personas y las organizaciones del territorio. Así, cuando en una organización se premia el esfuerzo y la ética de trabajo, la capacidad emprendedora es un valor social reconocido, y la movilidad social se estimula, la población está en capacidad de responder a los retos y desafíos, de manera creativa (Vásquez, 2007).

En este sentido se infiere que, el desarrollo endógeno es la fuerza espiritual en la gerencia de las universidades la cual toma la cultura y la tecnología como soporte para realizar un proceso de crecimiento económico y cambio estructural, tiene como propósito orientar a una comunidad hacia el logro de una mejor condición de vida. Asimismo, la gerencia ejecuta un conjunto de acciones o actividades seleccionadas e impulsadas por la totalidad de los miembros de una comunidad para alcanzar el futuro, entendiendo por comunidad una familia, un municipio, una ciudad, una región, un país, una nación o un grupo de países.

4. Conclusiones

Desde los resultados descritos anteriormente, se infiere que la gerencia de las universidades en estudio reconoce los empleados innovadores permitiéndoles desarrollar su capacidad de liderazgo, fomenta la creatividad, incentiva el trabajo en equipo y difunde la información procedente del entorno científico- tecnológico e identifica las tecnologías para mejorar la organización.

Al destacar los elementos de la cultura de innovación en la gerencia de las universidades del municipio de Santa Marta, los resultados de la investigación permiten concluir la baja presencia del elemento "equipo directivo potente" en la gerencia de las universidades en estudio, lo cual se refleja en un bajo grado de autonomía, poca promoción de la cultura académica y bajo

dinamismo en el impulso a la innovación para beneficio de los miembros de la organización. Asimismo, sobre el elemento una periferia desarrollada y promocionada, que consiste en el establecimiento de vínculos entre la academia y la industria, se concluye que en las Universidades en estudio la gerencia no vincula la academia con industrias promocionando el conocimiento, no establece relaciones públicas para promover la buena voluntad de la organización y no facilita la transferencia de tecnología dentro de la organización.

En el mismo orden de ideas, se observa claramente en los resultados la presencia de una base diversificada de fondos en la gerencia de las universidades, en tal sentido se infiere que dispone del financiamiento para la creatividad de los empleados, que vigila el comportamiento innovador de los competidores directos y optimiza los recursos disponibles. Asimismo, una academia motivada como elemento de la cultura de innovación, se precisa en los resultados, lo que permiten concluir que la gerencia se preocupa por mejorar su entorno activamente, comparte conocimientos con la comunidad local e impulsa a las personas que saben técnicamente mucho más que ellos mismos.

Con respecto al elemento de la cultura de innovación sobre la presencia de una cultura innovadora integrada, los resultados permiten observar un bajo porcentaje. En este sentido, se infiere que la gerencia de las universidades no coopera para la innovación, la participación activa en proyectos de innovación, no integra la creatividad para todos los niveles y los procesos e impide el desarrollo de una cultura de innovación.

Por otra parte, la gerencia de las universidades objeto de este estudio, consideran las costumbres que se engendran en el seno de una sociedad, además, que la tecnología es clave para los procesos productivos, estimula los valores morales, ayuda a la generación de servicios para la región y propone pautas para consolidar la estrategia de desarrollo endógeno necesaria acorde a la problemática donde se desenvuelve.

De esta forma, se recomienda, fortalecer la presencia de los aspectos de la cultura de innovación en la gerencia de las universidades del municipio de Santa Marta, incrementando el aprendizaje organizacional como el proceso dentro de la organización mediante el cual se desarrolla un conocimiento sobre la relación entre las acciones realizadas, los resultados obtenidos y los efectos que estos tienen en el entorno.

Al precisar los elementos de la cultura de innovación en la gerencia de las universidades del municipio de Santa Marta, se recomienda la formación de un equipo directivo potente con gran sentido de autonomía, que fusione nuevos valores de gestión con los valores académicos tradicionales de manera que todos los niveles de la institución trabajen para mejorar la cultura académica. El establecimiento de una periferia desarrollada y promocionada, que vincule la academia y la industria y facilite la transferencia de tecnología dentro de la organización. Asimismo, propiciar una cultura innovadora integrada que coopere con la innovación, la participación activa en proyectos de innovación, e integre la creatividad para todos los niveles y los procesos.

Igualmente, se hace necesario fortalecer el establecimiento de la visión valorativa del desarrollo endógeno en la gerencia de las universidades estimulando políticas de desarrollo de los ciudadanos para satisfacer sus necesidades introduciendo conocimientos en los procesos de producción local, impulsando la transformación productiva de las áreas rurales canalizando las capacidades existentes en el territorio y detectando a las carencias sociales para el diseño de iniciativas de desarrollo local.

Además, se debe conservar la gerencia basada en valores éticos a través de un encadenamiento coherente entre lo estratégico y la práctica cotidiana, como único camino para mantener y preservar los principios de integridad y cooperación, comunicación y liderazgo de estas organizaciones con el entorno circundante en la búsqueda del desarrollo local.

Referencias bibliográficas

Boisier, S. (2004). El desarrollo en su lugar. (El territorio en la sociedad del conocimiento),

Instituto de Geografía, Serie GEO libros, Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago de Chile.

Cano-Arribi, J. (2006). Como crear una cultura de innovación en las organizaciones. Editorial McGraw Hill, España.

Ejecant (2008). Cultura de la innovación: aprender a arriesgarse.

<http://ejecant.wordpress.com/2008/01/10/la-cultura-de-la-innovacion-perder-el-miedo-a-equivocarse/>

Hurtado, J. (2010). Metodología de la investigación. Guía para la comprensión holística de la ciencia. Cuarta edición. Sygal y Ediciones Quirón s.a. Bogotá-Caracas. Venezuela.

Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). Investigación del comportamiento. 4a. edición. Editorial McGraw-Hill. México.

Mas, M. (2005). Desarrollo Endógeno. Editorial Panapo. Caracas. Venezuela.

Méndez, C. (2007). Metodología, diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales. 4ta edición. Editorial Limusa Colombia.

Morcillo, P. (2007). Cultura e innovación Empresarial. Ediciones Paraninfo Madrid. España.

Ochoa, A. (2006). Aprendiendo en torno al desarrollo endógeno. ULA. Centro de Investigaciones en Sistemología Interpretativa, FUNDACITE Mérida y Consejo de Desarrollo Científico, Humanístico y Tecnológico. Mérida, Venezuela.

Ortega, P. (2007). Modelo de innovación educativa. Un marco para la formación y el desarrollo de una cultura de la innovación. Editorial: AIESAD RIED. México.

Paredes, L. (2005). Los factores incidentes en el comportamiento innovativo de las empresas mediana. Revista espacios. Vol. 17(2). Maracaibo Venezuela.

Porter, M.E., 1990. The Competitive Advantage of Nations. Free Press, New York; London; Toronto.

Senge, Peter (1994). La Quinta Disciplina. El arte y la práctica de la Organización abierta al aprendizaje. Segunda Edición. Ediciones Granica. Barcelona. España.

Tamayo y Tamayo, M. (2004). El Proceso de la Investigación Científica. 4ta Edición Editorial: Limusa S.A. México.

Tomas M. (2009) La Cultura Innovadora de las Universidades. Editorial Octaedro. Barcelona, España.

Vázquez, A. (2004). Desarrollo, Redes e Innovación. Lecciones Sobre Desarrollo Endógeno, Ediciones Pirámide, España.

Vásquez, A. (2007). Desarrollo endógeno. Teorías y políticas de desarrollo territorial. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal. Sistema de Información Científica. Investigaciones Regionales, núm. 11, pp. 183-210. Asociación Española de Ciencia Regional. Madrid, España.

1. Doctor en Ciencias, Mención gerencia. Doctor en Ciencias de la Educación; Ingeniero de alimentos. Docente del Programa de Ingeniería Agroindustrial. Universidad Popular del Cesar, Valledupar, Cesar, Colombia. Grupo de investigación creando ciencias – CRECI. carlosvidal@unicesar.edu.co - vidal.tovar@gmail.com

2. Doctor en Ciencias, Mención gerencia Ingeniera de Sistemas, Especialista en Docencia Universitaria, Magíster en Telemática, Líder del Sistema de Investigación, Innovación y Desarrollo Tecnológico del Sena Regional Magdalena. sugeyissa@hotmail.com.
