

VALORES PARA UNA CULTURA DE INNOVACIÓN EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL MUNICIPIO DE BARRANCAS DEL DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA

VALUES FOR AN INNOVATIVE CULTURE IN THE EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF THE MUNICIPALITY OF BARRANCAS OF THE DEPARTMENT OF LA GUAJIRA

Juan Carlos Osorio⁽¹⁾ Arlenys Roo⁽²⁾ Hernan A. Osorio⁽³⁾

1. Ing. Medio Ambiente; Sena. Centro Agroempresarial y Acuicola de Fonseca. Maestrante del Programa de Gerencia en Proyectos de Investigación y Desarrollo. Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín. juanca.osorio@misena.edu.co
2. MSc. en Gerencia de Proyectos de Investigación y Desarrollo. Universidad Privada Rafael Belloso Chacín. arlenysroo@gmail.com
2. Normalista Superior. Correo electrónico: Haco2002@hotmail.com

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la cultura innovativa en las instituciones educativas del municipio de Barrancas del departamento de la Guajira, Colombia. Las bases teóricas se desarrollaron bajo los postulados de Siliceo (2000), Naranjo et al. (2012), entre otros. La investigación fue de tipo descriptiva, de campo, no experimental y transversal. La población está constituida por tres instituciones educativas, Remedios Solano, Paulo VI y la Milagrosa; en las cuales se seleccionaron 21 informantes clave que ejercen sus funciones y practicas docentes en estas instituciones. Se aplicó un cuestionario conformado por preposiciones afirmativas con 5 alternativas de respuestas en la escala tipo Likert actitudinal. El cual se sometió a la técnica de validez según el juicio de expertos y de confiabilidad, el coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,83. De acuerdo a los resultados obtenidos es posible interpretar las características de la cultura innovativa en las instituciones educativas analizadas las cuales desde su naturaleza pública y privadas, comparten similares esquemas de funcionamiento; lo que permite generalizar que mantienen una conducta dirigida por los valores de apertura, creatividad e iniciativa; y que deben trabajar con más dirección la autonomía y la flexibilidad; valores que están muy concentrados en la función directiva; que son esenciales para motivar la generación efectiva de nuevas ideas y proyectos de innovación que impacten positivamente el quehacer de estas organizaciones educativas.

Palabras clave: cultura, innovación, valores, apertura, creatividad e iniciativa

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the values attached to an innovative culture in the educational institutions of the municipality of Barrancas in the department of Guajira, Colombia. The theoretical bases were developed under the postulates of Siliceo (2000), Naranjo et al. (2012), among others. The research was descriptive, field, non-experimental and cross-sectional. The population is constituted by three educational institutions, Remedios Solano, Paulo VI and The Milagrosa; I. 21 key informants who exercised their functions and teaching practices in these institutions were selected. A questionnaire conformed by affirmative prepositions was applied with 5 alternatives of answers in the Likert attitudinal type scale. This questionnaire was subjected to the validity technique according to expert judgment and reliability, Cronbach's alpha coefficient of 0.83. In view of the results obtained, it is possible to interpret the characteristics of the innovative culture in the analyzed educational institutions which, from their public and private nature, share similar functioning schemes; This makes it possible to generalize that they maintain a behavior directed by the values of openness, creativity and initiative; Besides, that more autonomy and flexibility must be addressed. Those values are very concentrated in the directive function; They are essential to motivate the effective generation of new ideas and innovation projects that positively impact the work of these educational organizations.

Keywords: Culture, innovation, values, openness, creativity and initiative.

1. Introducción

Para una cultura innovativa, la implementación de actividades dirigidas a promover la creatividad para la generación de nuevas ideas y proyectos son esenciales; con la cual una organización decide confiar en su equipo de trabajo para lograr mejorar los procesos y productividad; poniendo en contexto recursos y herramientas a disposición del personal para lograr este objetivo, pero siempre con el involucramiento de la directiva en todas estas labores.

La cultura innovativa es un elemento esencial para realizar una gestión de la innovación; para sacar el mejor provecho del conocimiento de las organizaciones, donde la experiencia del personal competente y dispuesto a ofrecer su experiencia logra que la organización marque la diferencia con respecto a las demás organizaciones de naturaleza de similar funcionamiento.

Con el propósito de determinar los valores que propician la cultura innovativa en las instituciones educativas del municipio de Barrancas del departamento de la Guajira de Colombia, se han estudiado aquellos más destacados como autores como Naranjo et al. (2012); los valores que propician la cultura innovativa, ya que de acuerdo a la situación actual y problemática observada en este tipo de instituciones; se han encontrado evidencias de generación de nuevas en situaciones de adaptación a los cambios organizacionales. Estas razones impulsaron realizar esta investigación para lo cual se desarrolló todo un proceso metodológico para medir cuantitativamente los valores de la cultura innovativa en las instituciones educativas antes mencionadas.

En algunas organizaciones, los valores empiezan a cobrar vida propia al guiar cómo piensan y actúan las personas y cómo son las interrelaciones entre ellos. Si bien la participación en el mercado, el rendimiento del capital invertido y el cumplimiento del presupuesto son medidas beneficiosas e importantes para fijar el rendimiento a corto plazo, los valores y las normas que conducen el comportamiento, las que combinadas forman la cultura de una organización, están entre los factores más importantes en la determinación del

éxito estratégico a largo plazo. La ganancia es importante, pero sólo si eso señala algo más grande a los empleados.

En respaldo a lo anteriormente expuesto, Corona (2009) considera a la innovación como el dominio de las condiciones fundamentales que debe poseer el emisor y el receptor, a juicio de dicho autor, estas habilidades posibilitan la participación apropiada de los miembros de la comunidad educativa en situaciones comunicativas específicas, exigiendo no solo la habilidad para manejar una lengua, sino además saber situarse en el contexto comunicativo de cada comunidad específica.

En este sentido, Fundación Cotec (2001), plantea que los procesos de proyectos de la innovación en la búsqueda del mejor resultado posible en la aceptación de ideas, propósitos o intereses, de modo que las partes involucradas terminen el convenio consciente de que fueron escuchadas, tuvieron oportunidad de presentar sus argumentos y el producto final es mayor que la suma de las contribuciones individuales. De acuerdo con lo expuesto, como se manejen los procesos de adquisición de la innovación transmitirán soluciones permitiendo la conciliación de las partes y mejorar así la efectividad de los procesos académicos.

Dentro de esta perspectiva, Riveros (2012), considera que los miembros de la comunidad educativa como líderes del proceso educativo, deben trabajar con libertad y flexibilidad, lo que impulsa la autonomía en el desempeño de sus funciones. Uno de los componentes principales en toda organización es la tecnología, sobre todo, en las instituciones educativas, donde suelen presentarse a menudo estos inconvenientes, debido a la falta de una acertada innovación, acordes con las relaciones personales, dedicación y comunicación, por lo tanto, depende de los miembros de la comunidad educativa el tipo de liderazgo que posean entre los grupos para poder lograr el objetivo deseado.

Uno de los componentes, que mayor importancia tiene dentro del proceso del manejo de las innovaciones tecnológicas es el de adaptarse a un determinado contexto. En la actualidad de América Latina según Bus-

tamante et al. (2007), se ha podido determinar que los miembros de las comunidades educativas deben necesariamente vencer la resistencia al cambio que puede ocasionar la introducción de una innovación, requiriendo un cambio de actitud que les permita incorporar una cultura que abarca desde las prácticas pedagógicas hasta la discusión de temas éticos y estéticos que no les son familiares.

Lo que mejora una organización con una cultura de innovación en su gestión, espera los siguientes beneficios: mejora de las actividades de la organización, incremento de la competitividad de la empresa a medio y largo plazo, mayor integración de los procesos de gestión empresarial con su estrategia, eficiente explotación del conocimiento de la organización, sistematización de la incorporación de nuevos conocimientos en procesos productos y la satisfacción de las expectativas futuras de los clientes. Lo anterior permitirá avanzar en la calidad de educación que se imparten, creando maestro más creativos e investigadores, dinamiza el proceso educativo en general y creando herramientas que permitan que la instituciones sigan creciendo.

De acuerdo a todos estos beneficios se propone esta investigación, para diagnosticar la realidad de estas instituciones analizadas en cuanto a las características que tiene su proceso de innovación, las fortalezas y debilidades de sus recursos para obtener mejoras en los servicios académicos y administrativos que prestan a las comunidades estudiantiles atendidas, y tratar de proyectar algunas estrategias para sacar el mejor provecho a los resultados de la investigación.

2. VALORES DE LA CULTURA INNOVATIVA

Para hablar del concepto de cultura innovativa se hace necesario introducirse en primera instancia en el término cultura, entendiéndolo como el conjunto de todas las formas, los modelos o los patrones explícitos o implícitos a través de los cuales una sociedad regula el comportamiento de las personas que la conforman. Esto incluye costumbres, prácticas, códigos, normas de comportamiento y sistemas de creencias. Matus et al. (2012), la cultura se puede identificar en las normas y valores que caracterizan un grupo u or-

ganización; es decir, la cultura organizacional es un sistema de valores y normas compartidos que definen actitudes y comportamientos apropiadas para sus miembros. Las normas son expectativas creadas socialmente sobre actitudes y comportamientos organizacionales aceptables. Por razones obvias, las normas varían a través de las diferentes culturas nacionales.

Por ejemplo, manejar un conflicto directamente en Estados Unidos es, por lo general, considerado como algo bueno, mientras que en Japón o Gran Bretaña el mismo comportamiento puede parecer de mala educación o demasiado agresivo. El significado de estar “a tiempo” es diferente en Indonesia a lo que significa en Suiza. A este nivel, la mayoría de la gente ya está consciente sobre la importancia de las normas.

Para Gibson et al (2004) citado por Suarez (2013), los valores son el origen y la base de una cultura organizacional, son deseos o valores conscientes y afectivos que guían el comportamiento de las personas dentro del ámbito laboral; comprende actitudes compartidas que ejercen su influencia en individuos, grupos y hasta en los procesos organizacionales. Mientras mayor sea la cantidad de empleados que compartan unos valores centrales más fuerte e influyente será la cultura en su comportamiento.

Claver et al. (1997), también viene a reconocer esta característica en las culturas que él llama “creativas” al afirmar que “tienen preferencia por el riesgo inherente a la innovación está siempre presente en esta clasificación cultural. No por ello se produce un miedo al fracaso. Las compañías innovadoras aceptan que el futuro es incierto y el proceso de planificación corporativa genera nuevos conocimientos dinámicos.

En ocasiones las ideas son nuevas, en otras antiguas, pero el propósito es siempre el mismo: capacitar la creación de productos y servicios nuevos y útiles, en los que la compañía y los individuos puedan expresar su ideología”. Partiendo de estas concepciones, los valores, cuando son ampliamente compartidos en la organización, no producen una ansiedad y malestar por parte de los colaboradores cuando no salen bien las cosas, la orientación a la innovación y al cambio

facilita la motivación intrínseca individual como la autoestima y la autorrealización.

Matus et al. (2012), al pensar acerca de la cultura se refieren a enfocarse en las normas y valores que de verdad son compartidas, las costumbres extraoficiales, los rituales y el lenguaje que guía a las personas en sus acciones. Naranjo et al. (2012), utilizan para definir la cultura innovativa (características dominantes, liderazgo organizacional, gestión de personal, vínculo organizacional, énfasis estratégico y criterio de éxito) incluyen valores asociados a la flexibilidad, como la iniciativa, la autonomía y la asunción de riesgos. Así, cabe esperar que cada uno de estos rasgos, de forma independiente, favorezca asimismo la innovación, si bien su efecto individual será inferior al que se produce cuando todos los rasgos de la cultura son coherentes entre sí.

Siliceo (2000), Por medio de los valores, se orienta el comportamiento, de tal forma que una vez definidos los valores que rigen la vida grupal, se supone que en la medida en que todos sus miembros orientan su comportamiento a ellos, el grupo alcanza la máxima adecuación entre la vida real y las normas ideales.

2.1. Apertura Al Cambio

Según Siliceo (2000), las actitudes para afrontar los cambios se pueden aprender, considerando que siempre conlleva a una transformación de la manera de pensar, para observar las oportunidades de cambios y crecimiento. De igual manera la capacidad de aprendizaje dependerá de la actitud positiva de los empleados de practicar lo aprendido para el mejoramiento de las capacidades.

La sociedad se enfrenta a fuertes presiones para el cambio, entre las cuales destacan: la globalización, el desarrollo sostenible, las nuevas tecnologías y el cambio demográfico. Una política innovadora debe reconocer y considerar tales presiones, además de mantener un enfoque global y coherente. Los países y regiones que den respuesta a estas cuestiones estarán mejor preparados para afrontar el futuro. También señaló que la existencia de reglas y regulaciones, es decir, la formalización de las actividades limita la capacidad de los miembros para adaptarse al cambio, lo que reduce su propensión a asumir el riesgo asociado

con la innovación.

Es imprescindible para su funcionamiento contar con un ambiente de apertura, donde los empleados se proporcionan entre sí retroalimentación honesta, no reaccionan a la defensiva y muestran un incesante deseo de mejorar, anticiparse a los cambios y adecuar la forma de operar conforme a esos cambios. Obviamente, las organizaciones inteligentes adquieren rápidamente el conocimiento que valoran los clientes, utilizan tecnología moderna, reducen el tiempo cíclico, son innovadoras, practican la flexibilidad y refuerzan el cambio de manera continua.

2.2 Creatividad

Para De Bono (1999), la creatividad es una habilidad que se puede desarrollar en forma consciente. La creatividad es un componente que hace diferenciar una empresa de otras; ya que serán más difíciles de imitarlas, manteniendo así su ventaja competitiva. La cultura de innovación debe impulsar la dinámica de la creatividad, la cual no se improvisa, si no por el contrario; es el resultado de un proceso reflexivo, lógico y estructurado. Según Kiniki y Kreitner (2003), es el proceso a través del cual se utilizan las habilidades, inteligencia, y la imaginación para generar una idea, un proceso o un producto nuevo.

Normas para promover la creatividad: los dos principales ingredientes para estimular la creatividad son el apoyo para tomar riesgos y cambios y la tolerancia a los errores. Los administradores identifican estos elementos como críticos para la innovación, apoyo para tomar riesgos y cambios Para estimular la creatividad, las organizaciones deben estar fuertemente preparadas para enfrentar el riesgo y aceptar errores. Otra importante medida para dar apoyo a la creatividad y toma de riesgo, es promover una actitud positiva hacia los cambios. Un ingrediente importante en el desarrollo de la creatividad organizacional es una tolerancia a los errores, tanto del personal como de la organización. Es necesario, eso sí, tener muy claro qué riesgos pueden ser tomados y qué errores son aceptados. Los errores son permitidos basados sobre un análisis y aprendizaje adoptado y de un impacto menor. Bajo este escenario, la creatividad será incrementada si los empleados ven modelamientos innovadores de los administradores, a compañeros con-

seguir reconocimiento, escuchar hablar de sus pares y que errores de buena fe no sólo son tolerados, sino que también son aprovechados.

En su sentido más amplio, Schnarch (2004), creatividad es generar nuevas posibilidades, solucionar problemas, proponer cosas distintas y novedosas, pero no en abstracto, sino a realidades, componentes y situaciones concretas. Por ello la mayoría de los modelos para fomentar la creatividad comienzan precisamente con diagnósticos y análisis sistemáticos de una situación o problema, postulando que lo primero es, definitivamente, entenderlo y comprenderlo realmente, y a partir de ello comenzar a buscar ideas y alternativas. Sin el real conocimiento del entorno, el mercado y la propia organización, es virtualmente imposible hacer contribuciones creativas.

Schnarch (2013), la creatividad es la capacidad y actitud de personas y empresas para formar combinaciones, relaciones o reestructurar elementos de su realidad, logrando productos o resultados originales y relevantes. Es tener ideas nuevas y útiles.

2.3 Autonomía

Para Suárez (2013), la autonomía es el grado en que el trabajo permite independencia, libertad y capacidad de decisión para planificar el propio trabajo y elegir los procedimientos con que se ejecuta. En concreto, se refiere a la libertad e independencia de las que disponen al ejercer su trabajo en el sentido organizativo del término, de que se organizan como quieren sin tener que cumplir un horario concreto. A su vez, destaca la importancia del poder de decisión para su realización personal, es decir, la capacidad de tomar decisiones y aportar soluciones propias.

Es necesario dar forma a las libertades y autonomía de las personas dentro de la organización. No basta con decir, “ustedes son autónomos”, sino que se debe indicar qué beneficios, obligaciones y responsabilidades son anexas al concepto de autonomía, con el fin de dar forma a los objetivos de la organización y grupal, y complementarlos al objetivo personal de cada persona. También es sumamente importante dar facilidades para que los grupos de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, puedan desarrollar perma-

nentemente innovaciones a la metodología de trabajo, de esta manera se está mejor preparado a los cambios de medio ambiente que afectan a la organización.

Muchas veces las personas no aportan ideas por miedo a que se las rechacen, o sus ideas puedan terminar en fracasos en el caso de que se intenten implementar. Esto debería ser cambiado por los administradores y dar las facilidades para aportar ideas y tomar riesgos a las personas, lo que llevaría a tener personas más independientes y autónomas lo que trae como consecuencia que las personas se sientan mejor en sus lugares de trabajos y a los administradores les permite delegar para ellos preocuparse de otros aspectos relevantes de la organización.

2.4 Iniciativa

Es el valor organizacional que caracteriza aquellas conductas de incentivo permanente de la innovación, la voluntad de servicio y el mejoramiento continuo de las tareas asignadas. Cuando se enfatiza el no cometer errores y castigar los que suceden, la creatividad no es incitada. Como dice Jack Welch, el truco es no castigar a quienes cometen pequeñas fallas, si ellos improvisaron, debes reconocerlos, incluso si no han alcanzado el objetivo.

Para Suárez (2013), la innovación requiere tanto creatividad como iniciativa, pero es ésta última la principal señal de identidad de una cultura innovadora. La creatividad no es una característica exclusiva de un reducido grupo de privilegiados. Aunque es cierto que existen personas más creativas que otras, no es arriesgado asumir que, dado el contexto y la oportunidad, casi cualquier ciudadano puede dar origen a una idea creativa. Los empleados de cualquier empresa o los ciudadanos de cualquier región o país son una fuente potencial de infinidad de ideas. Es la iniciativa y la capacidad de poner estas ideas en práctica lo que define a una cultura innovadora. Se trata de fomentar el espíritu de emprendimiento en las personas y eso sólo se consigue con la motivación adecuada. La iniciativa es uno de los valores de competencia sirven para adaptarse y sobrevivir, pero no necesariamente son éticos.

2.5 Flexibilidad

Naranjo et al. (2012), la relación entre la innovación

en la empresa y una cultura que apoye la flexibilidad frente a la estabilidad también encuentra apoyo en la literatura sobre diseño organizativo. En general se considera que las organizaciones orgánicas (más flexibles) favorecen la innovación, mientras que las mecanicistas (más estables) la dificultan. Así, por ejemplo, sostienen que las orgánicas son más apropiadas para apoyar la innovación que las mecanicistas debido a que la alta formalización y centralización que caracteriza a estas últimas obstaculiza la innovación.

En el mismo sentido, planteó que la delegación de autoridad y la participación de los trabajadores en la toma de decisiones fomentan el aprendizaje y el desarrollo en los miembros de la organización, lo que les hace más capaces de asumir los riesgos asociados a la innovación. También señaló que la existencia de reglas y regulaciones, es decir, la formalización de las actividades limita la capacidad de los miembros para adaptarse al cambio, lo que reduce su propensión a asumir el riesgo asociado con la innovación. De lo anterior se puede concluir que culturas organizacionales orientadas a la flexibilidad favorecen la innovación, mientras que las orientadas a la estabilidad la dificultan.

La flexibilidad logra impulsar activamente los cambios, estar dispuesto a adaptarse a las tendencias y necesidades futuras; cuestionar el estado actual de las cosas; pensar y actuar teniendo en cuenta a los clientes; buscar oportunidades y asumir riesgos calculados; tener una actitud abierta y estar dispuesto a seguir aprendiendo permanentemente.

4. ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es de carácter descriptivo fundamentado en lo que plantean Hernández et al. (2010), los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características, y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. El diseño que se utiliza para responder al problema planteado es de campo, no experimental; que es la que se realiza sin manipular la variable, transeccional, el cual, según Méndez (2009), tiene como propósito

medir la variable y proporcionar su descripción en un único momento, sin volver a aplicar la medición de los datos.

Por último, de acuerdo con Hernández et al. (2010), se clasifica como de campo por cuanto la investigación se desarrollará en el mismo lugar donde ocurren los acontecimientos, en este caso, dentro de las instalaciones físicas de la cultura innovativa en las instituciones educativas de Barrancas del departamento de la Guajira Colombia.

Cuadro 1.
Población de estudio

Institución	Modalidad	Personal directivo y administrativo
Paulo VI	Publica	1
Remedios Solano	Pública	1
La Milagrosa	Privada	16
Total personal	--- 1	8

Fuente: Elaboración propia (2016)

La población está conformada por tres instituciones educativas del municipio Barrancas del departamento de la Guajira Colombia; Paulo VI, Remedios Solano y la Milagrosa de estas unidades se requirió conocer el tipo de modalidad de su actividad económica, además de la matrícula que atiende cada organización. Las unidades informantes están a cargo de los rectores, autoridades directores docentes y administrativos de cada sede. Tal como se observa en el siguiente cuadro de distribución de la población.

Cuadro 2.
Relación de informantes por Instituciones de Educación

Institución	Autoridades directivas	Personal docente y administrativo	Total personal
Paulo VI	1	6	7
Remedios Solano	1	6	7
La milagrosa	6	7	
Total personal	3	18 2	1

Fuente: Elaboración propia (2016)

Una vez obtenidos los indicadores de los elementos teóricos y definido el diseño de la investigación se hace necesario definir las técnicas de recolección precisas para construir el instrumento que permita obtener datos de la naturaleza real. Lo que involucra, aplicar dichos instrumentos para su validez y confiabilidad, el cual concluye, en obtener las mediciones por medio de la clasificación de los resultados.

Cuadro 3.

Alternativas de respuestas del cuestionario

CONCEPTO	ALTERNATIVA DE RESPUESTA
Totalmente de acuerdo (TDA)	5
De acuerdo (DA)	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (I)	3
En desacuerdo (ED)	4
Totalmente en desacuerdo (TED)	1

Fuente: Elaboración propia (2016)

Se aplicó para la población de informantes clave; un con alternativas de respuestas tipo actitudinal, donde se le presenta una encuesta a cada unidad informante de las sedes de estas instituciones objeto de

estudio para que éstos señalen su respuesta adecuada de acuerdo a las alternativas siguientes Totalmente de acuerdo (TDA); De acuerdo (DA); Ni de acuerdo ni en desacuerdo (I); En desacuerdo (ED); Totalmente en desacuerdo (TED).

La validez del contenido del cuestionario se realizó a través de un Juicio de Expertos por parte de cinco (5) profesionales, todos con postgrado y amplia experiencia en las líneas temáticas de la maestría. Por otra parte, vale destacar que la confiabilidad del instrumento de medición se calculó en 0.83 estimándose de alta confiabilidad según el baremo estándar para su interpretación.

Cuadro 4.

Baremo para la interpretación de la media

Rango	Intervalo	Categoría
1	1,00 ... 1,79	Muy bajo nivel de presencia
2	1,80 ... 2,59	Bajo nivel de presencia
3	2,60 ... 3,39	Presencia Neutra
4	3,40 ... 4,19	Alto nivel de presencia
5	4,20 ... 4,99	Muy alto nivel de presencia

Fuente: Elaboración propia (2016)

En relación con la información alcanzada de la aplicación del cuestionario a la población en estudio, se codificará tomando como fuente referencial las alternativas de respuesta de los ítems del cuestionario. Dentro de este marco, Tamayo y Tamayo (2009) plantea que la estadística consiste en la recopilación, presentación, análisis e interpretación de los datos numéricos. De acuerdo a este requerimiento, los datos se consolidaron con la estadística descriptiva, haciendo uso de las medidas estadísticas más usadas para este tipo de instrumento, como lo son la media y la desviación estándar; las cuales se interpretaron en función de las categorías presentadas en los cuadros 4 y 5, respectivamente.

Cuadro 5.

Ponderación para la interpretación de la desviación

Intervalo	Categoría
1.01 – 1.20	Muy Alta Dispersión
0.78 – 1.00	Alta Dispersión
0.57 – 0.77	Moderada Dispersión
0.36 – 0.56	Baja Dispersión
0.15 – 0.35	Muy Baja Dispersión

Fuente: Elaboración propia (2016)

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Al considerar el objetivo destinado a identificar los tipos de innovación presentes en las instituciones educativas del municipio de Barrancas del Departamento de la Guajira, la Tabla 1 recoge las respuestas proporcionadas por los informantes de la población estudiada.

Estos resultados presentados reflejan que para la dimensión valores de la cultura innovativa, el indicador con mayor presencia estuvo representado por la apertura al cambio, el cual maneja una media de 3.92, considerada de muy alto nivel; en segundo lugar el indicador creatividad con una media de 3.81, de igual manera catalogada de muy alto nivel.

Seguidamente, se presenta el indicador iniciativo, con un valor promedio de 3.56, correspondiente a la categoría de moderado nivel; en cuarto lugar se posiciona el indicador flexibilidad, representado por una media igual a 3.46, de igual manera clasificado en un alto nivel; mientras que el indicador de menor presencia fue la autonomía, con una media de 3.40, en este caso enmarcada en la categoría de alto nivel de presencia, según el baremo utilizado.

Tabla 1.
Valores

Indicadores	Alternativas de respuestas										Total		Media	Desv. Est.
	TOA		DA		I		ED		TED					
	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr		
Apertura	4.33	20.00	12.33	58.73	2.67	12.70	1.67	7.94	0.00	0.00	21.00	100.00	3.92	0.80
Creatividad	2.40	11.43	12.20	58.10	6.40	30.48	0.00	0.00	0.00	0.00	21.00	100.00	3.81	0.63
Autonomía	0.67	3.17	11.33	53.97	4.67	22.22	4.33	20.63	0.00	0.00	21.00	100.00	3.40	0.85
Iniciativa	0.33	1.60	12.00	57.14	7.67	36.51	1.00	4.76	0.00	0.00	21.00	100.00	3.56	0.82
Flexibilidad	0.00	0.00	11.67	55.56	7.33	34.92	2.00	9.52	0.00	0.00	21.00	100.00	3.46	0.67
Promedio	1.55	7.37	11.91	56.78	5.75	27.37	1.80	8.57	0.00	0.00	21.00	100.00	3.63	0.72

Fuente: Elaboración propia (2016)

En cuanto a la desviación estándar, la misma para los indicadores antes expuestos fue de 0.80, 0.63, 0.85, 0.62 y 0.67, respectivamente; la primera de ellas catalogada dentro del rango de alta dispersión, lo que implica una baja confiabilidad, mientras que, en el caso de la segunda y la cuarta, se presentan con una baja dispersión, aspecto que se traduce en una alta confiabilidad de las respuestas obtenidas. El tercer valor, se presente con una muy alta dispersión en las respuestas, para finalizar con el último caso, donde se evidencia una moderada dispersión, aspecto que implica, a su vez, una moderada confiabilidad de las respuestas.

El indicador menos favorecido dentro de valores de la cultura innovativa fue autonomía, con una media de 3.40, indicando un alto nivel de presencia, y una desviación estándar de 0.85, que refleja una muy alta dispersión, significando que el valor es de muy baja confiabilidad, permitiendo clasificarlo como el indicador que más atención requiere dentro de la dimensión analizada.

En cuanto al comportamiento de la dimensión valores de la cultura innovativa, refleja un valor promedio de 3.69; que corresponde a una categoría de alto nivel en el baremo utilizado; el nivel de desviación estándar fue de 0.71; indicando una moderada dispersión de las respuestas, aspecto que señala una moderada confiabilidad de las mismas.

Los valores que propician una cultura de innovación en las instituciones educativas del municipio de Barrancas del departamento de la Guajira; son representados principalmente por la apertura, la creatividad y la iniciativa, el muy alto nivel de presencia para los indicadores apertura al cambio y creatividad, señala que los resultados obtenidos son cónsonos con lo establecido con la teoría de Siliceo (2000), quien señala que las actitudes para afrontar los cambios se pueden

aprender, considerando que siempre conlleva a una transformación de la manera de pensar de los actores involucrados, indicando que la población analizada como escenario del presente estudio observa las oportunidades de cambios y crecimiento dentro de la organización, donde su capacidad de aprendizaje depende, en primera instancia, de la actitud positiva que éstos adoptan.

6. CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos en realidad son alentadores, se han encontrado suficientes evidencias favorables para una cultura de innovación en las instituciones educativas del municipio de Barrancas del departamento de la Guajira; ya que se demostró que los valores que comparten en este tipo de instituciones son principalmente; apertura al cambio, creatividad e iniciativa; los cuales son muy importantes para lograr desarrollar una cultura de innovación debiendo subsanar los inconvenientes para desarrollar los valores como autonomía y flexibilidad; los cuales al conjugarse integralmente con los primeros; producen la confianza en el personal docente de sentirse libre para proponer ideas y nuevos proyectos educativos abocados desarrollo de la institución.

De acuerdo a todo el análisis realizado, se encontraron unas debilidades que afectan el logro de una cultura innovativa en las instituciones educativas analizadas en el municipio de Barrancas del departamento de la Guajira, por lo que se hacen las siguientes recomendaciones, las cuales se dirigen con más fuerza hacia aquellos valores que estuvieron más afectados en esta investigación.

Las siguientes alternativas de mejora podrían fortalecer las debilidades en la identificación de los valores como autonomía y flexibilidad; tales como permitir a los empleados una mayor libertad para decidir sobre la manera en que ejecuta la planificación del trabajo; clasificar al personal según la capacidad para tomar decisiones, y promover el aporte de soluciones propias; la directiva puede ofrecer facilidades para que los grupos de trabajo puedan desarrollar nuevas formas sobre la metodología de trabajo así como el uso de los recursos requeridos; organizar actividades que estimulen la participación de los empleados en la

toma de decisiones para la solución de problemas de la institución y modificar las prácticas organizacionales con el fin de mejorar el ambiente de trabajo.

REFERENCIAS

Añez, Silenis (2006). Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales CICAG. Vol. 4. 1era. Edición. <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/517/1356>.

Bustamante, Suleima; Pérez, Isabel y Maldonado, Marisabel (2007). Educación, ciencia, tecnología e innovación: formación para un nuevo ordenamiento social. Educere Vol.11 No.38 Meridad.

Corona, Guadalupe (2009). La creatividad como alternativa. Estrategias Aplicadas a la docencia y la investigación en ciencias sociales. Investigación adscrita al Macroproyecto 4. "Diversidad, cultura nacional y democracia en tiempos de la globalización: las humanidades y las ciencias sociales frente a los desafíos del siglo XXI". Desarrollado en el Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias (CRIM) de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Claver, Enrique (1997). Dirección de la innovación y valores compartidos.

De Bono Edwards (2008). Creatividad: 62 ejercicios para desarrollar la mente. Ediciones Paidós. Barcelona. España

Fundación Cotec (2001). Innovación tecnológica. Ideas básicas.

Kinicki, A. y Kreitner, Robert (2003). Comportamiento organizacional: conceptos, problemas y prácticas. McGraw-Hill

Matus, Eduardo; Olguín, Claudio; Rojas, Marco y Aballay, Rodolfo. (2012). Capítulo 5. Impulsando la Cultura para la Innovación y la Ventaja Competitiva Ganando a través de la Innovación: Una guía práctica para liderar el cambio y la renovación organizacional. Chile. https://www.inf.utfsm.cl/~lhevía/asignaturas/sdeg/topicos/Innovacion/Cap_5.pdf.

