

## **CAPITULO IV**



## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.**

A continuación se presenta los datos obtenidos mediante la aplicación del instrumento de la investigación, la información cualitativa recolectada en los diferentes tipos de cuestionarios, se proceso siguiendo el orden de las preguntas e integrando a varias de ellas ocasionalmente para ayudar a su tabulación y análisis. Como visión general, los resultados se presentan para cada uno de los diferentes cuestionarios siguiendo el procesamiento señalado anteriormente, y en relación porcentual con respuesta a la muestra considerada en cada caso. Se desea así reafirmar el carácter de diagnostico exploratorio de la investigación y, de igual manera, el análisis de naturaleza cualitativa para visualizar la influencia de condicionantes intra y extra institucionales con relación a la creación de la Unidad Coordinadora de la Investigación en el Colegio Universitario Dr. Rafael Beloso Chacin (CUNIBE).

El análisis comprende, en primer termino, los resultados del cuestionario aplicado a nivel intraorganizacional ( n = 30) y posteriormente los resultados del cuestionario a nivel extraorganizacional ( n = 30).

## **1.1. RESULTADOS DEL INSTRUMENTO APLICADO A NIVEL INTRAORGANIZACIONAL.**

### **1.1.1. PERSONAL DIRECTIVO DEL COLEGIO Dr.**

#### **RAFAEL BELLOSO CHACIN (CUNIBE) ( n = 10)**

##### **1.1.1.1. DEDICACIÓN.**

Se presenta a continuación el tiempo dedicado del personal directivo del CUNIBE, el cual será señalado en el cuadro 7.

#### **CUADRO 7**

##### **TEIMPO DE SERVICIO (n =10)**

<b>Años</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Menos de 5 años</b>	<b>6</b>	<b>60</b>
<b>Entre 5 y 10 años</b>	<b>2</b>	<b>20</b>
<b>Mas de 10 años</b>	<b>2</b>	<b>20</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Reyes, 2002

En este cuadro se evidencia el tiempo de servicio del personal directivo en su cargo. El director general esta en el renglón de (entre 5 y 10 años). Por su parte el resto del personal directivo ocupan su cargo desde hace menos de cinco años ocupando este tiempo el mayor porcentaje en seis de los encuestados.

### 1.1.1.2. PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN.

#### CUADRO 8

#### POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS (n = 10)

PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES	FRECUENCIA	%
SI	6	60
NO	3	30
NR	1	10
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

NR: No respondió

Fuente: Reyes, 2002

Se puede observar en el cuadro 8 que el 60% de los encuestados, reconocen la importancia de planificar las actividades de investigación en cuanto a políticas y estrategias a seguir. Esta consideración es importante, ya que a pesar de que el personal directivo, el cual es el encargado de tomar decisiones posee formación en gerencia, además han reafirmado sus

conocimientos en función de su experiencia dentro del cargo, los cuales se han esforzado porque el Colegio Universitario Dr. Rafael Beloso Chacín (CUNIBE) cumpla con los objetivos establecidos dentro de su normativa, aunque claro está, siempre tratando de mejorar las condiciones basadas en conocimientos académicos, de esta manera se pone de manifiesto lo expuesto por Chiavenato (1987) cuando destaca la importancia del recurso humano como elemento fundamental y determinante de la organización.

### 2.1.1.3. NECESIDAD DE ESTABLECIMIENTO DE LA COORDINACIÓN DE I + D.

#### CUADRO 9

#### NECESIDAD DEL ESTABLECIMIENTO DE LA COORDINACIÓN DE I + D

( n = 10)

OPCION	FRECUENCIA	%
Es necesario	10	100
No es necesario	0	0
Total	10	100

Fuente: Reyes, 2002

En lo que se evidencia como el reconocimiento explícito, en el CUNIBE, acerca de la necesidad de establecer una coordinación para I+D, en el

cuadro 9 demuestra que el 100% opina que es necesario la inclusión dentro de su organigrama de este tipo de estructura, opinión que resalta por Stoner(1996) el cual indica que una coordinación de I+D permite integrar las actividades de los departamentos en un todo congruente y vigila la eficacia de dicha integración. Esto se hace en la actualidad cada vez más apremiante cuando la gerencia y democratización del conocimiento marcan las pautas para la competitividad y desarrollo. Por lo tanto, estas consideraciones tampoco deben escapar de las organizaciones de las Instituciones Educativas, caso importante la Educación Superior.

#### 2.1.1.4. ORIENTACIONES ESTRATEGICAS DE LA COORDINACIÓN DE I + D.

**CUADRO 10**  
**ORIENTACIONES ESTRATEGICAS( n = 10)**

Orientaciones Estratégicas	Frecuencia	%	NR	%	Total
Carácter formal	9	90	1	10	100
Diseñar y formular política y estrategia de investigación	10	100	-	-	100
Orientar los proyectos de Investigación hacia las necesidades de la Institución.	7	70	3	30	100
Orientar los proyectos de Investigación hacia necesidades del sector externo.	10	100	-	-	100

<b>Integrar a todas las divisiones que conforman la Institución.</b>	<b>8</b>	<b>80</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
<b>Cuadro 10 Cont.</b>					
<b>Canalizar forma de financiamiento</b>	<b>7</b>	<b>70</b>	<b>3</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
<b>Promover la cultura de la Investigación</b>	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>100</b>
<b>Incrementar el prestigio de la Institución.</b>	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>100</b>

NR: No respondió.

Fuente: Reyes, 2002

Al buscar determinar la visión que el personal Directivo tiene con relación a la orientaciones estratégicas, que deberían tener guiar el funcionamiento de la coordinación de I+D, se encontró que un clima gerencial ganado al establecimiento de esta. La identificación que existe con las orientaciones estratégicas, permiten visualizar no solo la disposición al establecimiento de la Coordinación, si no de hecho con las directrices que deberían tomarse a la hora de su implementación. Esto es debido que existe la buena disposición hacia la investigación.

#### **2.1.1.5. INVESTIGACIONES PREVIAS.**

A continuación se presentan algunas consideraciones importantes para ser consideradas en esta investigación, como son el impacto científico que en materia de conocimiento haya realizado el CUNIBE, o que hayan resuelto problemas prioritarios los cuales hayan servido a la población, y la opción del tren directivo acerca de la calidad que en materia de investigación realizadas dentro de ella.

### CUADRO 11

#### IMPACTO DE LAS INVESTIGACIONES( n = 10)

INVESTIGACIONES DE IMPACTO	FRECUENCIA	%
Si	5	50
No	5	50
Total	10	100

Fuente: Reyes, 2002

Al analizar el cuadro 11, se pudo observar que el 50% de los encuestados, afirman que dentro de la Institución se han realizado investigaciones que han causado impacto en el entorno, a pesar de que también existe un 50% de encuestados que afirman lo contrario, a pesar de las opiniones divididas motivado al hecho que se desconoce en si, la realización de investigación y estos encuestados se refirieron que por desconocer el tipo de investigación respondieron que si, por no dejar la pregunta en blanco.

### CUADRO 12

#### CALIFICACIÓN DE LA CALIDAD DE INVESTIGACIÓN REALIZADA EN EL CUNIBE ( n = 10)

NIVEL DE CALIDAD	FRECUENCIA	%
Excelente	1	10
Bueno	7	70
Aceptable	2	20
Regular	-	-
Malo	-	-
Total	10	100

Fuente: Reyes, 2002

La opinión de la muestra aunque diversa, manifiesta que un 70% considera que la calidad de la investigación es buena, aunque algunos de los encuestados expresaron al momento de responder que las investigaciones realizadas por el CUNIBE responde solo a interes particulares y no conduce a presentar respuesta a los problemas del entorno, desarrollándose investigaciones poco fructíferas que no responden a necesidades propias del entorno.

El establecimiento de la Coordinación tendría como función, aprobar los proyectos de investigación a realizar, con el propósito de estos respondan a intereses institucionales o de su entorno, para optimizar sus recursos tanto financieros como humano, teniendo como base su reglamento interno(1997), donde se observa que uno de sus objetivos principales es la de optimizar estos recurso.

#### **2.1.1.6. FINACIAMIENTO**

Finalmente, con relación al cuestionario dirigido al personal directivo se muestra los resultados encontrados para la asignación de presupuesto dentro de la partida institucional para las actividades de I+D y las estimaciones presupuestarias para estas actividades sugeridas por el personal directivo.

### CUADRO 13

#### ASIGNACIÓN DE PRESUPUESTO PARA LAS ACTIVIDADES DE I + D

( n = 10)

<b>Conocimiento sobre asignación de presupuesto Institucional para I+D</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
<b>Si</b>	-	-
<b>No</b>	<b>10</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Reyes, 2002

En un porcentaje de 100%, se evidencia claramente el desconocimiento que tiene el personal directivo en cuanto a la asignación de presupuesto para los proyectos de investigación dentro de la partida presupuestaria institucional. Al preguntar sobre los posibles entes financieros, no señalaron ningún ente financiero, esto confirma aun mas que se desconoce la asignación presupuestaria o en tal caso no existe.

**CUADRO 14**

**ESTIMACIÓN DEL PRESUPUESTO A ASIGNARSE PARA LOS**

**PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN. ( n = 10)**

<b>Niveles de Estimación</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
<b>5%</b>	<b>4</b>	<b>40</b>
<b>8%</b>	<b>2</b>	<b>20</b>
<b>10%</b>	<b>2</b>	<b>20</b>
<b>15%</b>	<b>2</b>	<b>20</b>
<b>&gt; 15%</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Reyes, 2002

Se puede observar el 40% optó por el nivel de estimación del 5% del presupuesto de la dependencia del CUNIBE para las investigaciones. Este resultado sugiere una estimación que si bien pudiera ser vista como insuficiente, invita a que la orientación de las actividades sean dirigidas hacia el autofinanciamiento y/o financiamiento externo para desarrollar la investigación. Con relación a lo anteriormente expuesto, se relaciona con las orientaciones estratégicas de la Coordinación de I+D, analizadas en el cuadro 10, ya que en ella se encuentra la necesidad de orientar proyectos hacia necesidades tanto institucionales como del entorno social productivo,

de esta manera se asegura presupuesto financiero para desarrollar las investigaciones, ya que como expresa Pineda(1989) ello facilitaría la obtención de materiales y equipos, así como el intercambio de otras unidades generadoras de conocimiento y la actualización continua.

### CUADRO 15

#### ORGANISMOS FINANCIADORES PARA PROYECTOS DE I + D

( n = 10)

	Organismos Gubernamentales	Fonacit	Universidades	La misma institución CUNIBE
1	v	v	v	v
2		v		v
3	v	v		v
4	v	v		v
5	v	v	v	
6		v		
7	v	v		
8	v	v		v
9		v	v	
10	v	v		v

Fuente: Reyes, 2002

Los encuestados optaron por combinar las siguientes opciones, que están representados en el cuadro 15 y que se mencionan a continuación:

1. Organismos Gubernamentales, sector privado y organismos nacionales e institucionales.
2. Fonacit
3. Universidades Nacionales.
4. Cunibe, Luz, Fonacit.
5. Fonacit, Luz
6. Fonacit, organismos gubernamentales.
7. Fonacit, Laes, Fides, Fidetel.
8. Fonacit, Cunibe
9. Fonacit, sector privado
10. Fonacit, Universidades Nacionales.

Como se puede apreciar entre los entes financieros, Fonacit, es el ente seleccionado por la gran mayoría de los encuestados.

### **2.1.2 PERSONAL DOCENTE DEL CUNIBE. CUETIONARIO B ( n = 20)**

Los resultados arrojados por el cuestionario B, aplicados al personal docente del CUNIBE, que integran (20) veinte profesores, son presentados a continuación.

**2.1.2.1. SITUACIÓN ACTUAL DEL AMBIENTE ORGANIZACIONAL CON RELACIÓN A LA INVESTIGACIÓN.**

**CUADRO 16  
AMBIENTE ORGANIZACIONAL. (n = 20)**

<b>Ambiente Organizacional</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Estimula la Investigación</b>	<b>16</b>	<b>80</b>
<b>No estimula la Investigación</b>	<b>4</b>	<b>20</b>
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Reyes, 2002

En el cuadro 16, se pudo observar que el 80% de los encuestados opinan que el ambiente organizacional del CUNIBE, es un estimulador para la investigación y un 20% opina que no se estimula la investigación.

En atención ha estos resultados es importante considerar opiniones como la de Hanna(1995), el cual estima que una de las claves o factores que constituyen marcos de trabajo dentro de la teoría organizacional es la cultura de la organización, concebida como hábitos

y practicas de trabajo observables, que indican con gran veracidad la manera como funciona la institución, y que se manifiesta como el ambiente o clima organizacional.

**2.1.2.1.1. CAUSAS RELACIONADAS CON UN AMBIENTE ORGANIZACIONAL POCO PROPICIO PARA ESTIMULAR LA INVESTIGACIÓN.**

Como se observo en el cuadro 16, un porcentaje de 20% opinaron que el ambiente organizacional del CUNIBE, es poco propicio para estimular las actividades de investigación y seleccionaron entre estas posibles causas, las siguientes, reflejadas en el cuadro 17.

**CUADRO 17**

**CUASAS RELACIONADAS CON UN AMBIENTE ORGANIZACIONAL POCO PROPICIO PARA ESTIMULAR LA INVESTIGACIÓN ( n = 20)**

<b>Causas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>NR</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
<b>Ausencia de Políticas</b>	<b>13</b>	<b>65</b>	<b>7</b>	<b>35</b>	<b>100</b>
<b>Escasos recursos financieros</b>	<b>13</b>	<b>65</b>	<b>7</b>	<b>35</b>	<b>100</b>
<b>Falta de Organización y planificación de las actividades de investigación.</b>	<b>12</b>	<b>60</b>	<b>8</b>	<b>40</b>	<b>100</b>
<b>Personal poco capacitado</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>95</b>	<b>100</b>
<b>Falta de interes.</b>	<b>8</b>	<b>40</b>	<b>12</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

<b>Cuadro 17 (Cont)</b>					
<b>Investigación sin respuesta a problemas prioritarios</b>	<b>12</b>	<b>60</b>	<b>8</b>	<b>40</b>	<b>100</b>
<b>Falta de divulgación de las investigaciones realizadas.</b>	<b>13</b>	<b>65</b>	<b>7</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

NR: No respondió

Fuente: Reyes, 2002

Se puede observar que el 65% de los docentes señalan la ausencia de políticas y los escasos recursos financieros, como principales factores que inciden en un ambiente poco propicio para actividades de I+D en el CUNIBE. Así la ausencia de políticas se perfilan como una de las debilidades más marcadas. El procedimiento consiste en que el docente interesado en realizar investigación, no se rige por normas ni por criterios exigidos para llevar a cabo la investigación, lo cual trae como consecuencia la repetición de investigaciones y el consiguiente gasto de recurso humano y financiero, ya que muchas veces, como lo expresado por algunos docentes del tren directivo, dichas investigaciones responden a intereses personales y no como el propósito de responder a problemas de la institución, ni del entorno.

En contrapartida a lo analizado en el cuadro 8, donde el 60% del personal directivo manifiesta el planificar sus actividades, en este análisis del cuadro 17 se evidencia que el 60% del personal docente

indica que en el CUNIBE existe falta de organización y planificación de las actividades de investigación. De esta opinión podría inferirse que bien el personal directivo, no identifican la planificación como actividades de investigación, comprensión global, o prefieren no dar a conocer que en lo referido a este tipo de actividades no se lleva a cabo una buena planificación, salvo la que realiza los docentes en sus respectivas cátedras.

UN 65%, incluye la falta de divulgación de las actividades realizadas en la institución, ya que muchas veces el personal de una cátedra no conoce los trabajos realizados por otras cátedras, aunque exista en el CUNIBE un medio de difusión como lo es EXPOCUNIBE, el cual realiza las presentaciones de algunos trabajos de investigación realizados por los docentes conjuntamente con el estudiantado, esto hace que se destaque el hecho de que los encuestados no conocen bien lo que a investigación se refiriere.

Un 60% del personal docente expresa que la investigación realizada no responde a problemas prioritarios, igualmente no coincidiendo con el personal directivo, donde en el análisis del cuadro 9 el 50% manifiesta que el CUNIBE se han dado investigaciones con impacto en el sector de educación.

Un 40% considera que la falta de interes por el personal docente a desarrollar actividades de investigación era otra causa para considerar

el ambiente organizacional poco propicio para estimular las actividades de investigación, acompañada en ultimo lugar por la consideración de 5% de un personal poco capacitado para llevar a cabo estas actividades.

Estos resultados permiten inferir que dentro de la institución si existe personal preparado para realizar investigaciones, el personal docente es de excelencia en su gran mayoría, destacados como buenos profesionales y de reconocida trayectoria, lo que constituye una fortaleza para la institución y permite viabilidad de la presente propuesta, especialmente si se considera que solo el 5% opina lo contrario.

Uno de los aspectos que explica estos resultados es el hecho de que en la institución la investigación no se encuentre institucionalizada, no existen un marco de políticas y estrategias para llevar a cabo actividades de I+D, no existen trabajos de investigación que sea regidos por marcos institucionales, investigaciones que verdaderamente contribuyan a mejorar o solucionar problemas del entorno, permitiendo así de esta forma desarrollar conocimientos nuevos o mejorar los existentes.

**2.1.2.1.2. CAUSAS RELACIONADAS CON UN AMBIENTE ORGANIZACIONAL PROPICIO PARA ESTIMULAR LAS ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN.**

Como se observa en el cuadro 18, el 80% opina que el ambiente organizacional si es propicio para estimular las actividades de investigación, en el siguiente cuadro podremos observar cuales son sus basamentos para dicha opinión.

**CUADRO 18**  
**CAUSAS RELACIONADAS CON UN AMBIENTE PROPICIO PARA ESTIMULAR LAS ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN. ( n = 20)**

<b>Causas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>NR</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
<b>Existencia de políticas.</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>90</b>	<b>100</b>
<b>Personal capacitado</b>	<b>19</b>	<b>95</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>100</b>
<b>Investigación de calidad con solución a problemas prioritarios.</b>	<b>12</b>	<b>60</b>	<b>8</b>	<b>40</b>	<b>100</b>
<b>Alta participación a seminarios y congresos</b>	<b>8</b>	<b>40</b>	<b>12</b>	<b>60</b>	<b>100</b>
<b>Alta motivación</b>	<b>8</b>	<b>40</b>	<b>12</b>	<b>60</b>	<b>100</b>
<b>Financiamientos de proyectos</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>90</b>	<b>100</b>

NR: No respondió

Fuente: Reyes, 2002

Apoyando el análisis anterior, se demuestra en este cuadro con un 95%, la opinión del personal docente al expresar la fortaleza de la institución al poseer un personal altamente capacitado y preparado para llevar a cabo proyectos de investigación.

Se evidencia, también que en un 60% la realización de investigaciones de calidad con soluciones a problemas constituye en este análisis un porcentaje significativo. Este resultado se debe en gran parte a valiosas investigaciones que han llegado a desarrollarse, como es el caso de los proyectos presentados en EXPOCUNIBE, realizado por estudiantes del sexto semestre. Sin embargo esto representa un porcentaje muy pequeño, tomando en consideración el personal docente que labora en esta casa de estudio, la infraestructura y el volumen de estudiantes, por lo cual deberían aumentar el número estadístico de posibles investigaciones.

Al no establecer políticas de investigación y prioridades, los recursos antes mencionados pasan a convertirse en debilidades en lugar de desarrollarlos como fortalezas de la institución. Recordando lo expresado por Paredes(1987) y comentando el marco teórico del presente trabajo, la investigación científica debe establecer prioridades para la investigación, la cual debe estar en función de los objetivos y de las políticas de la institución para llenar sus expectativas.

El resto de la opinión esta expresada en pequeños porcentajes representando la alta participación en congresos con un 40%, esta participaciones si se quiere es de nivel externo, y a nivel interno estas participaciones se hacen mas esporádicamente, revisando nuevamente lo expuesto por Paredes(1987) cuando refiere criterios de orden cuantitativo para la medición de productividad científica donde el numero de trabajos y/o publicaciones constituyen uno de estos criterios.

El resto de la opinión estuvo representada por un 40% representada por la motivación y un 10% para la existencia de políticas y financiamientos de proyectos. No existe un apoyo financiero que cubra los gastos que involucran los proyectos de investigación y probablemente sea esto causal de la poca motivación del personal docente.

### **1.1.2. MULTIDISCIPLINARIEDAD.**

Al analizar la relación entre los diferentes escuelas, se pudo observar en cuanto a la investigación lo que refleja el siguiente cuadro 19.

## CUADRO 19

### INTERRELACION ENTRE LAS DISTINTAS ESCUELAS ( n = 20)

Participación	Frecuencia	%
Siempre	-	-
Algunas veces	12	60
Nunca	8	40
Total	20	100

Fuente: Reyes, 2002

EL 60% de los encuestados manifestaron que las interrelaciones entre las diferentes escuelas se daban algunas veces al momento de darse un proyecto de investigación, mientras que el 40% opina que estas relaciones nunca se representaban. En realidad la mayoría de las personas que respondieron algunas veces manifestaron que lo hacían por no decir nunca, guardando cierto recelo al responder de manera global que nunca, ya que podían haber existido algún esbozo de comunicación entre las diferentes escuelas, de lo cual ellos ignoraban.

Des esta manera, se puede decir que las directrices del CUNIBE deben considerar interacciones entre las escuelas, ya que las investigaciones científicas en un sector tan amplio, y con tantas

relaciones como es el sector Educación, debería realizarse en forma conjunta con otras especialidades, así las escuela involucradas pueden aportar sus conocimientos y facilitar el desarrollo de la misma.

### 1.1.3. COMUNICACIÓN.

Es importante, conocer la comunicación de las investigaciones a las diferentes escuelas que conforman el CUNIBE, y en el cuadro 20 se pudo conocer lo siguiente:

**CUADRO 20**

**DIVULGACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN. (n=20)**

<b>Divulgación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Sí</b>	<b>10</b>	<b>50</b>
<b>No</b>	<b>10</b>	<b>50</b>
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Reyes, 2002

Este análisis ya se había realizado en el cuadro 16, donde el personal docente, manifestó en un 65% que una de las principales causas por el CUNIBE no posee un ambiente organizacional para estimular las actividades

de investigación, era precisamente la falta de divulgación de las investigaciones realizadas en ella, y donde nuevamente se consigue opiniones con porcentajes en contradicción, ya que en este cuadro se observa que un 50% expresa que si se divulga, pero esto se debe a lo expuesto anteriormente donde se expresa que las divulgaciones de las investigaciones y la participación en seminarios y congresos se hacen de manera externa, es decir, que las opiniones están divididas 50% opina que no se divulga estas investigaciones, a todo el personal docente, lo cual constituye una debilidad de la institución que bien podría ser una fortaleza con el establecimiento de una coordinación para I+D, sobre todo si dentro de su organigrama se encontraría la sección de promoción, publicación y eventos científicos, de esta manera, se divulgaría a todo el personal docente todas las actividades científicas que realizan a nivel institucional.

#### **1.1.4. RECURSO HUMANOS.**

Vasconcellos(1992), refiere que uno de los cinco factores que influyen en el desempeño de una organización, esta constituido por el factor humano y argumenta que este afecta a la estructura en forma directa. Por ello a continuación se presenta la opinión del personal docente, en cuanto a la disposición de participar en actividades de investigación.

## CUADRO 21

### DISPOSICIÓN DEL PERSONAL DOCENTE A LA ACCIÓN ( n=20)

Acción	Frecuencia	%	NR	%	Total
Proyecto de investigación individuales y/o conjunto.	20	100	-	-	100
Promoción y difusión de investigación.	20	100	-	-	100
Comercialización y negociación.	15	75	5	25	100
Investigación financiadas por organismos afines.	19	95	1	5	100

NR: No respondió

Fuente: Reyes, 2002

En este cuadro se expresa la actividad relacionada con I+D, en la cual el personal docente de la institución estaría dispuesto a participar en proyectos individuales y/o en conjunto, obteniendo esta el mayor porcentaje 100%, de igual forma la promoción y divulgación de la actividad científica también con un 100%, el financiamiento por organismos afines un 95% y con un 75% la comercialización y negociación de la actividad científica. En este ultimo resultado que muestra la cifra porcentual más baja es comprensible en el sentido que ambas categorías del mercadeo son pocas conocidas en el ámbito de la gestión de I+D, en general, y quizás mas limitado en el ámbito de dependencias del sector Educación.

Es muy importante la actitud positiva del personal docente a querer participar en dichas actividades, ya que como se menciono anteriormente el personal constituye uno de los principales factores determinantes en el desempeño de la organización para culminar con éxito el logro de sus objetivos propuestos. La cultura de la organización como lo expresa David(1988) es la forma única y característica en que una organización hace negocio, así este factor puede ser el mejor contribuidor o el peor obstáculo para la ejecución exitosa de las estrategias. Es por ello, que la disposición del personal docente a participar en estas actividades debe ser tomada en cuenta por el tren directivo, ya que aunado a otros factores constituyen un medio para la excelencia en el desempeño.

#### **1.1.5. COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO.**

Para llegar a la opinión de los docentes, en cuanto al establecimiento de una Coordinación para I+D, primero se abordaron otras preguntas, hasta llegar al análisis de interes para la presente investigación.

### 2.1.5.1. UNIDAD DE INVESTIGACIÓN ESTRUCTURADA.

**CUADRO 22**

**EXISTENCIA DE UNA UNIDAD DE I + D (n = 20).**

Existencia de unidad	Frecuencia	%
Si	1	5
No	19	95
Total	20	100

Fuente: Reyes, 2002

Se puede apreciar en este resultado que el 95% respondieron que no existe en una Unidad de I+D bien estructurada, y el 5% manifestó que si.

Es evidente, el hecho de que no existe una unidad de I+D bien estructurada en el CUNIBE, a pesar de que el 5% respondieron que si existe, esto se puede deber a que muchos de ellos han diseñado un embozo de una unidad de I+D.

### 2.1.5.2. NECESIDAD DE ESTABLECIMIENTO.

Ya que el 95%, manifestaron el hecho de no contar con una unidad bien estructurada para I+D, se procedió a la siguiente pregunta, que correspondía con la necesidad del establecimiento de una Coordinación para I+D, de la cual se obtuvieron los siguientes resultados:

### CUADRO 23

#### NECESIDAD DEL ESTABLECIMIENTO DE UNA COORDINACIÓN DE I + D

(n=20)

Necesidad	Frecuencia	%
Si	19	95
No	-	-
Total	100	100

Fuente: Reyes, 2002

Como se puede apreciar de forma casi unánime los encuestados respondieron que hace falta el establecimiento de una unidad coordinadora para I+D dentro del CUNIBE. Estos resultados sugieren la importancia con la que se percibe el establecimiento de dicha coordinación.

#### 2.1.5.3. ASPECTO A CONSIDERAR EN LOS PROYECTOS DE I + D.

### CUADRO 24

#### ASPECTOS A CONSIDERAR EN LOS PROYECTOS DE I + D (n=20)

Aspectos relacionados com.	Frecuencia	%	NR	%	Total
Necesidades de la institución	19	95	1	5	100
Necesidades de la población.	19	95	1	5	100

<b>Necesidades presentadas por organismos oficiales.</b>	<b>18</b>	<b>90</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>100</b>
<b>Soluciones a problemas Estadales / nacionales.</b>	<b>19</b>	<b>95</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

NR: No respondió

Fuente: Reyes, 2002

Al preguntar sobre los aspectos que requieren ser considerados en los proyectos que se desarrollen en la coordinación, se obtuvieron los resultados mostrado en el cuadro 24.

En este cuadro se puede apreciar que 95% de los encuestados, señalo casi unánimemente que los proyectos generados en esta coordinación deben responder principalmente a las necesidades de la institución y responde a las líneas de investigación de dicha coordinación. Esto coincide con el aporte de Paredes(1987) cuando establece que deben tenerse prioridades en función de los objetivos de la organización, así como las necesidades del medio intra y extra organizacionales; para diagnosticar las situaciones que deben ser solucionadas a través de los proyectos de investigación.

#### **2.1.5.4. BENEFICIOS DEL ESTABLECIMIENTO DE UNA COORDINACIÓN DE I + D.**

Al estudiar las ventajas que traería consigo el establecimiento de una coordinación de I+D, se obtuvieron los resultados siguientes.

## CUADRO 25

### BENEFICIOS DE UNA COORDINACIÓN DE I + D ( n=20)

BENEFICIOS	Frecuencia	%	NR	%	Total
Atención integral.	19	95	1	5	100
Mejoraría calidad de vida de investigación.	20	100	-	-	100
Prestigio para la institución. Beneficios económicos	18	90	2	10	100
Avances científicos y tecnológicos.	20	100	-	-	100
Relación de la institución con otras organizaciones.	20	100	-	-	100

NR: No respondió

Fuente: Reyes, 2002

En este cuadro se identifica los beneficios que traería consigo el establecimiento de una coordinación para I+D. Los resultados oscilaron entre 90% y 100%, respondiendo a 100% a prestar una atención integral, mejoraría la calidad de la investigación, otorgaría prestigio a la institución y permitiría alcanzar avances científicos y tecnológicos. Con estos resultados, evidenciándose en porcentajes tan altos, se demuestra que el personal le da a la coordinación una vital importancia tanto desde el punto de vista social, como económico. Y se encuentra en concordancia con lo expresado por Stoner(1996) Cuando afirma que la coordinación permite establecer

mecanismos que integran las actividades de los departamentos en un todo congruente y sirve para vigilar la importancia de dicha integración.

## **1.2. RESULTADOS DEL CUESTIONARION APLICADO A NIVEL EXTRA ORGANIZACIONAL.**

A continuación se presenta los resultados obtenidos después de aplicar el cuestionario a veinte (20) representaciones del personal egresado del Colegio Dr. Rafael Beloso Chacin ( CUNIBE).

### **2.2.1. SITUACIÓN ACTUAL DEL AMBIENTE ORGANIZACIONAL CON RELACIÓN A LA INVESTIGACIÓN.**

**CUADRO 26**

**AMBIENTE ORGANIZACIONAL. (n = 20)**

<b>Ambiente Organizacional</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Estimula la Investigación</b>	<b>16</b>	<b>80</b>
<b>No estimula la Investigación</b>	<b>4</b>	<b>20</b>
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Reyes, 2002

En el cuadro 26 se puede apreciar que el 80% de los encuestados afirman que el ambiente organizacional del CUNIBE, estimula la investigación. En atención a estos resultados es importante considerar opiniones de especialista como Hanna(1995), el cual estima que una de las claves o factores que contribuyen al marco de trabajo observables, que indican con gran veracidad la manera como funciona la institución, y que se manifiesta como el ambiente o clima organizacional.

**2.2.1.1 CAUSAS RELACIONADAS CON UN AMBIENTE ORGANIZACIONAL POCO PROPICIO PARA ESTIMULAR LA INVESTIGACIÓN.**

**CUADRO 27**

**CAUSAS RELACIONADAS CON UN AMBIENTE ORGANIZACIONAL POCO PROPICIO PARA ESTIMULAR LA INVESTIGACIÓN ( n = 20)**

<b>Causas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>NR</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
<b>Ausencia de Políticas</b>	<b>16</b>	<b>80</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
<b>Escasos recursos financieros</b>	<b>14</b>	<b>70</b>	<b>6</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
<b>Falta de Organización y planificación de las actividades de investigación.</b>	<b>16</b>	<b>80</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
<b>Personal poco capacitado</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>90</b>	<b>100</b>

<b>CUADRO 27 (CONT)</b>						
<b>Falta de interes.</b>		<b>1</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>95</b>	<b>100</b>
<b>Investigación sin respuesta a problemas prioritarios</b>		<b>16</b>	<b>80</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
<b>Falta de divulgación de las investigaciones realizadas.</b>		<b>16</b>	<b>80</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

NR: No respondió

Fuente: Reyes, 2002

Claramente se observa que el 80% de los egresados, señalan la ausencia de políticas y los escasos recursos financieros, como principales factores que inciden en un ambiente poco propicio para actividades de I+D en el CUNIBE. Así la ausencia de políticas que perfilan como una de las debilidades mas marcadas.

Un 80% incluye la falta de divulgación de las actividades realizadas en el CUNIBE, a pesar de realizar las jornadas de EXPOCUNIBE. También se refleja que el 80% de los egresados expresan que la investigación realizada no responde a problemas del entorno, y esto a pesar que existe un personal capacitado para dichas investigaciones.

#### **2.2.1.2. CAUSAS RELACIONADAS CON UN AMBIENTE ORGANIZACIONAL PROPICIO PARA ESTIMULAR LAS ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN.**

### CUADRO 28

#### CAUSAS RELACIONADAS CON UN AMBIENTE PROPICIO PARA ESTIMULAR LAS ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN. ( n = 20)

Causas	Frecuencia	%	NR	%	Total
Existencia de políticas.	-	-	20	100	100
Personal capacitado	16	80	4	20	100
Investigación de calidad con solución a problemas prioritarios.	1	5	19	95	100
Alta participación a seminarios y congresos	1	5	19	95	100
Alta motivación	1	5	19	95	100
Financiamientos de proyectos	1	5	19	95	100

NR: No respondió Fuente: Reyes, 2002

Apoyando el análisis anterior, se demuestra en este cuadro con un 80%, la opinión de los egresados al expresar la fortaleza de la institución de poseer un personal capacitado y preparado para llevar a cabo proyectos de investigación.

Se evidencia además según lo expresados por los encuestados que la investigaciones no resuelven problemas del entorno, esto debido a la baja participación de seminarios y congresos, a la falta de motivación y a lo pocos recursos financieros con que cuenta los procesos de investigación.

## 2.2.2. MULTIDISCIPLINARIEDAD.

CUADRO 29

### INTERRELACION ENTRE LAS DISTINTAS ESCUELAS ( n = 20)

Participación	Frecuencia	%
Siempre	-	-
Algunas veces	19	95
Nunca	1	5
Total	20	100

Fuente: Reyes, 2002

El 95% de los encuestados expresan que la interrelaciones entre las distintas escuelas se daban algunas veces en algunos proyectos de investigaciones, mientras que el 5 % asegura que nunca se presentan estas relaciones. En realidad la mayoría de las personas que respondieron (algunas veces) manifestaron que lo hacían por no decir nunca, guardando cierto recelo al responder de manera global que nunca, ya que podían haber existido un esbozo de comunicación entre las escuelas, y de la cual ellos ignoraban.

### 2.2.2.1. COMUNICACIÓN.

Es importante conocer la comunicación de las investigaciones a las diferentes escuelas que conforman el CUNIBE, y en el siguiente cuadro se recoge dicha información.

### CUADRO 30

#### DIVULGACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN. (n = 20)

Divulgación	Frecuencia	%
Si	10	50
No	10	50
Total	20	100

Fuente: Reyes, 2002

En este análisis se puede observar que existe una disyuntiva entre los que expresan que si se divulga y los que expresan lo contrario. Estos expresaron que se debían por no poseer un ambiente organizacional para estimular las actividades de investigación en el CUNIBE, era precisamente la falta de divulgación de las investigaciones realizadas en ella.

#### 2.2.2.2. RECURSO HUMANOS.

Como se menciona anteriormente, Vasconsellos(1992) expresa que uno de los cinco factores que influyen en el desempeño de una organización, esta constituida por el factor humano y argumenta que este afecta a la estructura en forma directa. Por ello a continuación se presentan la opinión de los egresados en cuanto a la disposición de participar en actividades de investigación.

### CUADRO 31

#### DISPOSICIÓN DEL EGRESADO A LA ACCIÓN ( n=20)

Acción	Frecuencia	%	NR	%	Total
Proyecto de investigación individuales y/o conjunto.	20	100	-	-	100
Promoción y difusión de investigación.	16	80	4	20	100
Comercialización y negociación.	10	50	10	50	100
Investigación financiadas por organismos afines.	10	50	10	50	100

NR: No respondió

Fuente: Reyes, 2002

En este cuadro se expresa la actividad relacionada con I+D, en la cual el egresado del CUNIBE estaría dispuesto a participar en proyectos individuales y/o conjunto, obteniendo este el mayor porcentaje 100% , seguido de la promoción y divulgación de la actividad científica con un 80%, el financiamiento por organizaciones afines con un 50% y con un 50% la comercialización y negociación de la actividad científica. Este ultimo resultado que muestra un porcentaje medio es comprensible en el sentido que ambas categorías de mercadeo son pocas conocidas en el ámbito de la gestión de I+D.

Es muy importante la actitud positiva del egresado al querer participar en dichas actividades, ya que como se ha mencionado anteriormente el personal constituye uno de los principales factores determinantes en el

desempeño de la organización para culminar con éxito el logro de sus objetivos propuestos.

### **2.2.2.3. COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO.**

#### **2.2.2.3.1. UNIDAD DE INVESTIGACIÓN ESTRUCTURADA.**

**CUADRO 32**

**EXISTENCIA DE UNA UNIDAD DE I + D (n=20).**

<b>Existencia de unidad</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Si</b>	<b>3</b>	<b>15</b>
<b>No</b>	<b>17</b>	<b>85</b>
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Reyes, 2002

En este resultado se analiza que el 85% de los encuestados respondieron que no existe una unidad de I+D estructurada y el 15 % dice lo contrario, es evidente, el hecho de que no existe una unidad de I+D estructurada en el CUNIBE.

### 2.2.3.2. NECESIDAD DE ESTABLECIMIENTO.

CUADRO 33

#### NECESIDAD DEL ESTABLECIMIENTO DE UNA UNIDAD DE I + D (n=20)

<b>Necesidad</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Si</b>	<b>19</b>	<b>95</b>
<b>No</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Reyes, 2002

Como se puede apreciar casi de forma unánime los encuestados respondieron que si hace falta el establecimiento de una Coordinación para I+D dentro del CUNIBE, estos resultados sugieren la importancia con la que se percibe el establecimiento de dicha coordinación.

### 2.2.2.3. ASPECTO A CONSIDERAR EN LOS PROYECTOS DE I + D.

CUADRO 34

#### ASPECTOS A CONSIDERAR EN LOS PROYECTOS DE I + D (n=20)

Aspectos relacionados com.	Frecuencia	%	NR	%	Total
Líneas de investigación del CUNIBE.	19	95	1	5	100
Necesidades de la Institución.	19	95	1	5	100
Necesidades de la población.	19	95	1	5	100
Necesidades presentadas por organismos oficiales.	19	95	1	5	100
Soluciones a problemas estatales / nacionales.	19	95	1	5	100

NR: No respondió

Fuente: Reyes, 2002

En este cuadro se puede apreciar que el 95% de los encuestados, señalaron que los proyectos de investigación generados dentro de la coordinación de I+D deben responder principalmente a todas las necesidades que se le presenten. Esto coincide con lo expresado por Paredes(1987) cuando establece que deben fijarse prioridades en función de los objetivos y políticas de la organización, así como las necesidades del medio intra y extra organizacional, para diagnosticar las soluciones que deben ser resueltas a través de los proyectos de investigación.

#### 2.2.2.4. BENEFICIOS DEL ESTABLECIMIENTO DE UNA **respondió DE**

I + D.

#### CUADRO 35

#### BENEFICIOS DE UNA COORDINACION DE I + D ( n=20)

BENEFICIOS	Frecuencia	%	NR	%	Total
Atención integral.	20	100	-	-	100
Mejoraría calidad de Investigación.	20	100	-	-	100
Prestigio para la institución	20	100	-	-	100
Beneficios económicos	20	100	-	-	100
Avance científico y tecnológico	20	100	-	-	100
Relación de la institución con otras instituciones afines.	20	100	-	-	100

NR: No respondió

Fuente: Reyes, 2002

Aquí se refleja los beneficios que traería consigo el establecimiento de una coordinación para I+D. Los resultados se reflejan unánimemente, evidentemente estos porcentajes tan alto demuestran que los egresados conciben la idea de generar con vital importancia una Unidad de Coordinación para I+D, esto desde el punto de vista social y económico.

## **2.3. RESULTADOS DEL CUESTIONARIO APLICADO A EL SECTOR PRODUCTIVO EXTERNO (n = 10).**

### **2.3.1. DISPOSICIÓN A UTILIZAR LA OFERTA DE LA COORDINACIÓN DE I + D.**

A continuación se presenta la disposición del personal externo a utilizar la oferta de la coordinación de I + D del Colegio Universitario Dr. Rafael Beloso Chacin. (CUNIBE).

**CUADRO 36**  
**RELACIÓN CON EL SECTOR PRODUCTIVO EXTERNO**  
**( n=10)**

<b>Disposición</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Si</b>	<b>9</b>	<b>95</b>
<b>No</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Reyes, 2002

Claramente se puede apreciar que un 95% de las empresas encuestadas manifiestan que de existir esta coordinación, estarían dispuestos a utilizarlas con el propósito de resolver prioridades en su organización, lo cual puede verse como una oportunidad del CUNIBE, para una relación con el sector

productivo, muy poco porcentaje es el que no estaría dispuesto a utilizar esta unidad.

Esta disposición tiende a sugerir indicios del interés existente en el medio externo, en cuanto a encontrar generación de respuestas desde la capacidad interna de la coordinación, con la que se estaría asegurando una mayor viabilidad de integración entre la oferta y la demanda de investigaciones. Lo anterior tiende a ser compatible con la identificación prioritaria del área de proyecto de investigación como eje central de las actividades de esta coordinación. Por otra parte, revela que el sector externo parece tener una adecuada claridad de la necesidad de realizar propuestas, que apunten a la generación de conocimientos científicos que habrán de contribuir al avance de la investigación científicas y el aporte de soluciones para la comunidad.

#### **2.2.3.2. POTENCIALES ÁREAS DE DEMANDA DE INTERES AL SECTOR EXTERNO.**

Como se menciona en el marco teórico de esta investigación y mencionado ya en este capítulo, toda unidad de I + D debe interrelacionarse con el ambiente extraorganizacional, tal cual lo expone Paredes (1987), para conocer sus necesidades y diagnosticar sus situaciones problemas.

A continuación, se menciona las áreas que el sector externo podría utilizar de existir la coordinación para I + D.

### CUADRO 37

#### POTENCIALES ÁREAS DE DEMANDA. ( n =10)

Áreas	Frecuencia	%	NR	%	Total
Proyectos de investigación	4	40	6	60	100
Curso de capacitación	2	20	8	80	100
Asesorías	-	-	-	-	-

NR: No respondió

Fuente: Reyes, 2002

En este cuadro se observa que el 40% de los encuestados expresan como posible área de demanda los proyectos de investigación, el 20% los cursos de capacitación. En estos resultados se destaca que la totalidad de la muestra manifiesta una decidida y abierta apertura a integrarse a las actividades que se desarrollan en dicha coordinación. Además también expresan que le gustaría personal capacitado en el área de publicidad y mercadeo, así como también expresa que el CUNIBE debería aportar mas sobre los temas de aduanas.

### **2.2.1.3. FACTORES PRIMORDIALES PARA UNA MEJOR RELACIÓN CON EL SECTOR PRODUCTIVO.**

Es necesario identificar los factores que el sector externo considera para una mejor relación con el Colegio Universitario Dr. Rafael Beloso Chacin (CUNIBE), las cuales se mencionan a continuación.

**CUADRO 38**  
**FACTORES PRIMORDIALES PARA LA RELACIÓN SECTOR PRODUCTIVO INSTITUTO UNIVERSITARIO.**

<b>Factores</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>NR</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
<b>Cumplimiento de plazos</b>	<b>6</b>	<b>60</b>	<b>4</b>	<b>40</b>	<b>100</b>
<b>Personal calificado.</b>	<b>8</b>	<b>80</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
<b>Capacidad de gestión.</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>80</b>	<b>100</b>
<b>Confiabilidad de los resultados.</b>	<b>6</b>	<b>60</b>	<b>4</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

NR: No respondió

Fuente: Reyes, 2002

Se observa, la identificación de factores un 80% esta representado por el personal calificado, seguido de un 60% la confiabilidad de los resultados, el cumplimiento de plazos y con un bajo porcentaje de 20% en la capacidad de gestión, esto refleja que no se toma en cuenta la capacidad de gestión. Estos

resultados sirven para ser tomados en cuenta a la hora del establecimiento de la coordinación para mantener una buena relación con el sector externo.

#### **2.2.1.4. FACTORES FACILITADORES DE LA RELACIÓN CON EL SECTOR PRODUCTIVO.**

La identificación de factores facilitadores para una buena relación con el sector productivo externo busca detectar desde la ópticas de los usuarios de la Coordinación de I + D, la percepción de los elementos que facilitarían esta relación.

**CUADRO 39**

#### **FACTORES FACILITADORES DE LA RELACIÓN. ( n = 10)**

<b>Factores</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>NR</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
<b>Buena comunicación con directivos.</b>	<b>4</b>	<b>40</b>	<b>6</b>	<b>60</b>	<b>100</b>
<b>Credibilidad en la institución.</b>	<b>3</b>	<b>30</b>	<b>7</b>	<b>70</b>	<b>100</b>
<b>Cumplimiento de compromisos adquiridos.</b>	<b>3</b>	<b>30</b>	<b>7</b>	<b>70</b>	<b>100</b>
<b>Capacidad de desarrollo.</b>	<b>3</b>	<b>30</b>	<b>7</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

NR: No respondió

Fuente: Reyes, 2002

La opinión aunque dispersa mostró que el 40% de los encuestados manifiestan la buena comunicación con los directivos como factor facilitador de la relaciones entre ellas, seguida por la credibilidad de la institución, el

cumplimiento de los compromisos adquiridos, y la capacidad de desarrollo. Todo lo expresado nos hace pensar que se necesita una unidad coordinadora para poder tener mayor relación con el sector productivo de tal manera que estos puedan sentir la necesidad de mantener una estrecha relación productiva para ambas partes.

### 2.2.1.5. FACTORES BLOQUEADORES DE LA ESTA RELACIÓN.

De igual manera que se identificaron los factores facilitadores de la relación con el CUNIBE por parte del sector externo, también se visualizaron los factores que pueden actuar como bloqueadores de dicha relación.

**CUADRO 40**

**FACTORES BLOQUEADORES DE LA RELACIÓN. ( n = 10)**

Factores	Frecuencia	%	NR	%	Total
Poca credibilidad en su capacidad de gestión.	1	10	9	90	100
Demasiado tramites administrativos.	1	10	9	90	100
Poca comunicación con el personal directivo.	6	60	4	40	100
Poca credibilidad en la institución.	2	20	8	80	100
Desconocimiento de las necesidades de la empresa.	1	10	9	90	100

NR: No respondió

Fuente: Reyes, 2002

Los resultados, reflejan un importante conjunto de factores identificados como bloqueadores de la relación, los cuales deben ser vistos con mucha atención, no solo por que han sido identificados como tales desde el sector externo, sino, por que de hecho, están asomando barreras que deben comenzarse a desmontar para desvanecer esta imagen, y reducir su efecto bloqueador. Particularmente deberá darse a conocer los requerimientos de las empresas, eliminación de la burocracia administrativa y el mejorar la imagen de credibilidad en la institución. Todo esto viene a sugerir que existe un aceptable ambiente externo para viabilizar el establecimiento efectivo de la coordinación, y solo queda indicar que su implementación, los esfuerzos de gestión deberán buscar sobreponer los factores facilitadores en contraposición a los bloqueadores. También se hace notar que la única proposición acertada es el de la comunicación con los directivo que a pesar de tener un 60%, es así de esa forma muy baja en contraposición con lo que debería ser.

#### **CUADRO 41**

##### **REALACION SECTOR PRODUCTIVO- CUNIBE (N = 10)**

<b>Disposición</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Si</b>	<b>9</b>	<b>90</b>
<b>No</b>	<b>1</b>	<b>10</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Fuente: Reyes, 2002

En el cuadro se muestra que como es la relación del sector productivo con el CUNIBE, se puede apreciar que tiene un porcentaje elevado de 90%, el cual ratifica el hecho de que se debe establecer la unidad para garantizar una mejor relación entre las partes, además cabe destacar que los encuestados sugirieron que la relación entre las partes era buena, esto nos lleva a decir que si se puede establecer una mejor relación para generar proyectos de investigación que solvente las inquietudes de las empresas.