



FUTURUM
PROSPECTIVAS INVESTIGATIVAS



El Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de San Juan Del Cesar – La Guajira (**INFOTEP**) es una Institución de Educación Superior de orden nacional, que ofrece una formación integral, mediante programas académicos pertinentes y de excelencia; fundamentados en la docencia, la investigación y la proyección social. Comprometidos con el mejoramiento, materialización de las oportunidades de mejora, para la construcción de una sociedad justa e inclusiva en el contexto regional, nacional e internacional, por esta razón se presentan las autoridades del Instituto:

Luis Alfonso Pérez Guerra
Rector

Carlos Mario Guerra Camargo
Vicerrector Administrativo y Financiero

Yamelys Navarro Becerra
Vicerrectora Académica

Rubén Darío Brito
Asesor Planeación

COMITÉ EDITORIAL DE LA PUBLICACION

Carlos Mario Rodríguez Carrillo
Responsable Centro de Investigación.

Neva Hinojosa Meneses
Jefe de programa: Técnica Profesional en Seguridad Industrial.

María Lucía Amaya Díaz
Jefe de programa: Técnica Profesional en Prevención de Riesgos Labores.

Nicolas Daza Maestre
Jefe de programa: Técnica Profesional en Operaciones Mineras y Tecnología en Gestión Minera

Janier Lago Armenta
Jefe de programa: Técnica Profesional en Procesos Contables y Tecnología en Gestión Contable y Financiera
Jefe de programa: Técnica Profesional en Soporte y Procesos Informáticos y Tecnología en Desarrollo y Gestión de Sistemas Informáticos.

Efrain Alberto Egurrola Daza
Programa de Técnico profesional en Producción Agroindustrial de alimentos.



CO-SC-CER214900



Certificados en Calidad





@2022 **FUTURUM: PROSPECTIVAS INVESTIGATIVAS**

Email: prospectivasinvestigativas@infotep.edu.co

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL
ISSN: 1317-102X – CREACIÓN

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

NIT. 860402193-9

Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: +57 (5) 7740098 PBX: +57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.co

Email. contactenos@infotep

Se prohíbe la reproducción total o parcial de esta revista en cualquier forma, sin la autorización del Comité Editorial. Sólo se autoriza a los organismos indexadores, Centros de Documentación e Información y Bases de Datos Bibliográficos a utilizar los resúmenes, abstracts y/o el contenido completo de los trabajos publicados, previa solicitud al Comité Editorial y emisión de certificación de inclusión por parte de aquello



CONTENIDO



CO-SC-CER214900



Certificados en Calidad



FUTURUM PROSPECTIVAS INVESTIGATIVAS

CONTENIDO

	Pág.
NÚCLEO PROBLÉMICO 1: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Sulmira Patricia Medina Payares VISIONES DEL PROCESO GENERADOR DE APRENDIZAJES ORGANIZACIONALES PARA EL CONTEXTO UNIVERSITARIO.....	12

NÚCLEO PROBLÉMICO 1:

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

**VISIONES DEL PROCESO GENERADOR DE APRENDIZAJES ORGANIZACIONALES PARA EL
CONTEXTO UNIVERSITARIO**

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

VISIONES DEL PROCESO GENERADOR DE APRENDIZAJES ORGANIZACIONALES PARA EL CONTEXTO UNIVERSITARIO

INTRODUCCION

El término de Direccionamiento estratégico desde visiones aprendizajes organizacionales, probablemente es un mejor predictor de desempeño y contribución del capital humano, pues es una respuesta más global y duradera al direccionamiento estratégico como un todo, para la satisfacción en el puesto. Al respecto, Robbins (2017), plantea que un empleado se identifica con un direccionamiento estratégico, sus metas y quiere seguir formando parte de ella, teniendo una participación elevada en el trabajo, el cual debe identificarse con lo que hace. Por ende, un empleado puede estar insatisfecho con el trabajo ejecutado, considerándolo en muchos casos como una situación temporal y no se siente insatisfecho con el direccionamiento estratégico como un todo; pero cuando la insatisfacción se extiende al direccionamiento estratégico, es más probable que los individuos pueden renunciar, generando un desajuste para la empresa como para los empleados.

El gran reto actual de la dirección y gestión de los Recursos Humanos del entramado organizacional radica en crear herramientas útiles mediante las cuales el personal pueda llegar a comprometerse con los objetivos organizacionales e integrarse a la empresa, para obtener ventajas sostenibles

como duraderas en el tiempo. Siendo este uno de los mecanismos para analizar la identificación con los objetivos organizacionales. Así, si se consigue que los empleados estén muy identificados e implicados en el direccionamiento estratégico en la cual trabajan, mayores serán las probabilidades para permanecer en la misma. De esta manera, altos niveles de compromiso posibilitan el enriquecimiento de las capacidades colectivas generadas y las ventajas sostenibles como duraderas logradas por la capacidad organizacional. De allí, se hace referencia, al compromiso del individuo con el direccionamiento estratégico, de tal modo, se ve envuelto en decisiones que lo afectan como miembro de la misma. En verdad, tiene voz y voto en su área, ante la estructura mayor, pues este tipo de participación también garantiza la oportunidad de compartir las recompensas producto de la cooperación en el grupo involucrado en el sistema.

1. SISTEMAS DE APRENDIZAJES ORGANIZACIONALES PARA EL CONTEXTO UNIVERSITARIO COMO ELEMENTO

En cuanto a los sistemas de aprendizajes organizacionales para el contexto universitario como elemento, Daft (2017), lo ubica a la persona como individuo asumiéndolo como recurso

humano, de allí se hacen relevante los aportes de la psicología organizacional, tomando en cuenta al ser humano con sus necesidades primarias o secundarias; dentro del cual están involucradas la actitud y la percepción conduciendo a una actuación muy particular en el grupo de trabajo. Por ello, el autor antes mencionado asume los sistemas de aprendizajes organizacionales para el contexto universitario como la lealtad y decidida participación del individuo con la empresa; un empleado con esta mentalidad tenderá a tener visión de equipo, al referirse a su compañía, éste procurará el éxito colectivo y deseará permanecer en ella.

El compromiso resulta muy útil en un mercado laboral escaso ya que obliga a las empresas a competir para atraer y conservar candidatos idóneos. Asimismo, Robbins (2017), puntualiza que los sistemas de aprendizajes organizacionales para el contexto universitario del entramado organizacional implica un proceso complejo, cuyo núcleo se centra en aspectos idiosincrásicos del individuo como; su escala de valores, creencias, cultura, sentimientos, todos ellos elementos psicológicos del ser; proceso iniciado cuando el individuo se hace miembro del direccionamiento estratégico, evolucionando desde la identificación con los aspectos organizacionales y el involucramiento con la misma, hasta el deseo o sentimiento de pertenencia.

De igual manera, Hellriegel y Slocum (2016), opinan que el compromiso, consiste en la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con el direccionamiento estratégico. Una Sistemas de aprendizajes organizacionales para el contexto universitario se caracteriza por tener el apoyo, aceptación de las metas y valores

del direccionamiento estratégico; la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio del direccionamiento estratégico; también el deseo de mantenerse dentro del direccionamiento estratégico. El sistema de aprendizajes organizacionales para el contexto universitario va más allá de la lealtad pues llega a la contribución activa en el logro de las metas del direccionamiento estratégico. Es una actitud hacia el trabajo más amplia que la satisfacción, porque se aplica a total direccionamiento estratégico, no sólo al trabajo.

Por lo general, el compromiso consiste en algo estable comparado con la satisfacción, pues es poco probable que los acontecimientos cotidianos lo cambien. De la misma forma, el autor antes mencionado considera la creencia, aceptación de las metas, los valores del direccionamiento estratégico, la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio del direccionamiento estratégico y el deseo de pertenecer a ella; como características importantes para lograr las metas, así como también, si las experiencias de trabajo iniciales corresponden a las expectativas.

Con el tiempo, el compromiso institucional tiende a fortalecerse porque las personas establecen vínculos más fuertes con la institución, y con sus compañeros de trabajo porque pasan tiempo con ellos; con frecuencia la antigüedad en el trabajo brinda ventajas propiciadoras en crear actitudes de trabajo más positivas; las oportunidades en el mercado del trabajo disminuyen con la edad, provocando en los trabajadores una vinculación con más fuerza al empleo actual. Por ende, las experiencias en el trabajo continúan influyendo en el compromiso del individuo, con la participación de factores conductores a la satisfacción del trabajo, para que éste surja o no: la remuneración,

relación con los supervisores y compañeros, condiciones de oportunidades de ascenso, entre otras; son favorables para lograr el compromiso por parte de los empleados con la empresa.

Asimismo, Kinicki y Kreitner (2017), lo reflejan como el grado donde la persona se identifica con un direccionamiento estratégico y se compromete con los objetivos de la empresa. Algunos análisis de estudios a individuos revelaron la relación significativa e intensa de los sistemas de aprendizajes organizacionales para el contexto universitario con la satisfacción en el trabajo para lograr niveles altos de compromiso en cada estructura universitario. Ahora bien, uno de los niveles y perspectivas psicológicas, ve el compromiso con el direccionamiento estratégico como un componente de estos tres elementos son: a) la identificación con los objetivos como valores del direccionamiento estratégico, b) el deseo de contribuir para que el direccionamiento estratégico alcance sus metas y objetivos, y c) el deseo de ser parte del direccionamiento estratégico. Dentro de esta perspectiva, el compromiso se define como el grado de identificación, también de entrega experimentada por el individuo con el direccionamiento estratégico de la cual es parte.

De igual manera, Kinicki y Kreitner (2017), sostienen que el compromiso es habitualmente más fuerte entre los empleados con más años de servicio en un direccionamiento estratégico, comparados con aquellos que han experimentado éxito personal en la empresa, y quienes trabajan en un grupo de empleados comprometidos, incorporando no sólo la satisfacción de necesidades personales, sino también el logro de metas organizacionales. Entonces, la conjunción entre valores como creencias individuales, y el

direccionamiento estratégico y el medio ambiente. Por lo tanto, las organizaciones pueden afectar el compromiso al influir en las características del trabajo y del empleado, son características importantes y bastante notorias. En este mismo orden de ideas, para Alles (2017) los sistemas de aprendizajes organizacionales para el contexto universitario es el grado de lealtad de los empleados que se identifican con la empresa y desea seguir participando activamente en ella. Dentro de este compromiso, existen factores como actitudes para lograr en la empresa las metas establecidas junto a sus empleados. Una vez conocidas e identificadas, se permitirá un crecimiento mutuo y de esa manera, conocer el grado de compromiso de cada empleado.

No obstante, en opinión de las autoras de esta investigación el conocimiento no basta para resolver todos los problemas y alcanzar las metas como objetivos del direccionamiento estratégico, se hace necesario contar con una serie de habilidades, destrezas y actitudes, por lo cual se considera, una de las actitudes más importantes, la de compromiso hacia la institución para lograr un beneficio común. Por tanto, Alles (2017) señala que en los países desarrollados el tema de compromiso ha sido estudiado profundamente. En el proceso de cambio que se gestiona dentro de las instituciones, no es fácil adaptar a los miembros para incorporar las innovaciones y a los equipos para facilitar las tareas, así como acondicionar las operaciones según las exigencias de la sociedad del siglo XXI, por lo cual es fundamental en cada una de las etapas de cambio, manejar la transformación, comenzando por variar los factores y paradigmas mentales, por esta razón se presentan los elementos de los sistemas de aprendizajes organizacionales para el contexto universitario presentes en el entramado

organizacional que le permitirán a la persona ver o percibir los hechos de una manera específica:

SISTEMAS DE APRENDIZAJES ORGANIZACIONALES PARA EL CONTEXTO UNIVERSITARIO

ENTRAMADO ORGANIZACIONAL				
SISTEMAS DE APRENDIZAJES ORGANIZACIONALES PARA EL CONTEXTO UNIVERSITARIO				
CENTRO DE RESPONSABILIDAD	COSTOS DE OBTENCIÓN DE LA CALIDAD		COSTOS DE FALLOS	
	Costos de Prevención	Costos de Evaluación	Internos	Externos
Investigación y desarrollo	Formación Diseño Ensayo de homologación del diseño del producto. Elaboración de especificaciones de proceso y de producto Benchmarking	Diagnóstico prototipos. Chequeo de especificaciones . Normalización de diseños.	Errores de concepción. Cambios y correcciones en diseños Reprocesos debidos a cambios de diseño. Desechos debidos a cambios de diseño.	Reclamaciones por errores de diseño. Devoluciones por errores de diseño. Análisis de devoluciones por errores de diseño. Pérdida de ventas por retrasos en el lanzamiento de productos.
Compras	Formación. Revisión de proveedores. Mejora de proveedores. Implementación compras. Benchmarking.	Auditoría de proveedores. Inspecciones y ensayos a la recepción de materiales. Homologación del producto del proveedor.	Errores en materiales Inventarios de materiales excesivos. Costes de devolución a proveedores. Reproceso de los rechazos a proveedores. Pérdidas de materiales incontrolados.	Reclamaciones de clientes por errores en los materiales.
Producción	Formación. Implementación y revisión de procedimientos. Control de procesos. Benchmarking.	Inspecciones de materiales. Inspección de procesos y de equipos. Inspección de productos acabados. Apoyo de laboratorio. Equipos de medida.	Desperdicios. Reprocesos. Reinspecciones . Reparaciones. Análisis de fallos. Subactividad.	Indemnizaciones por garantías. Plazos de entrega con demoras. Penalizaciones.

Mantenimiento	Formación. Mantenimiento preventivo.	Implementación y revisión de procedimientos. Benchmarking.	Inspección de equipos.	Paradas en la línea de producción. Análisis de fallos en equipos. Exceso de consumos de energía y materiales.	Plazos de entrega con demoras por errores en los equipos.
Calidad	Formación. Manual de calidad. Programa de calidad total.	Estudio de clientes. Benchmarking	Laboratorio de ensayos. Evaluaciones externas.	Fallos en el sistema de calidad.	Tratamiento de quejas de los clientes.
Ventas	Formación. Investigación de mercados.	Procedimientos de ventas. Benchmarking.	Inspección de la red de ventas.	Inventarios excesivos por errores en la previsión de ventas. Sobre costes de producción por errores en la previsión de ventas.	Pérdida de ventas por mala imagen.
Distribución	Formación. Procedimientos de distribución.	Benchmarking	Inspección de productos antes y después de la distribución.	Reprocesos por errores en el empaquetado o el transporte	Pedidos entregados en domicilios incorrectos.
Servicio post-venta	Formación. Benchmarking.	Procedimientos de servicio post-venta.	Inspecciones de intervenciones del servicio post-venta.	Falta de atención al cliente.	Retrasos en la intervención del servicio post-venta.
Contabilidad y finanzas	Formación Procedimientos de contabilidad y finanzas. Benchmarking		Auditoría interna. Inspección de facturas antes del envío.	Informes entregados fuera de plazo.	Insolvencias de clientes. Incremento del plazo de cobro.
Marketing	Formación. Procedimiento de marketing.	Investigación de mercados. Benchmarking.	Inspección de correspondencia antes del envío	Excesos de inventarios por errores en la previsión. Reducción de la cuota de mercado.	Productos que no satisfacen las necesidades de los clientes.

Recursos humanos	Formación. Procedimientos de personal. Planes de carrera. Benchmarking.	Inspección de evaluaciones de empleados.	Errores en la selección de personal. Desmotivación de la plantilla. Clima laboral negativo.	Baja calidad de los empleados en sus relaciones con los clientes internos y externos. Retrasos en la entrega de pedidos por conflictos laborales.
Logística			Envíos perdidos o demorados	

Ahora bien, Barroso (2017, p. 153) considera que el cambio “Es un proceso integral, expansivo. Es la experiencia más frecuente desde que fuimos concebidos. No podemos cambiar. Si no hay cambio, no hay vida. El cambio está en todo y lo afecta todo, comenzando por el crecimiento, la salud y el bienestar. Cambio hay en el orden fisiológico, biológico, económico, social. Resulta engañoso decretar el cambio, cuando los procesos íntimos están paralizados”.

Lo expuesto por el autor reseñado con anterioridad, indica de manera muy puntual la necesidad de aceptar el cambio, es decir, de prepararse para que el proceso se pueda desarrollar con efectividad, satisfaciendo las expectativas de la gente y de la institución, siendo importante como lo explican Davis y Newstrom (2017), pasar por el descongelamiento, el cambio en sí y luego el recongelamiento.

En este orden de ideas, el descongelamiento consiste en desechar las ideas y prácticas viejas, tradicionales, para que sea posible aprender otras, innovadoras. Este paso es difícil para la persona y por ello se puede presentar la resistencia, exteriorizando como lo explican los

autores antes citados, una conducta de un cambio laboral, planteándose, diseñada para desacreditar, demorar o impedir la instrumentación de un cambio sus necesidades de seguridad, interacción social, prestigio, prestigio, aptitud o autoestima. Luego, se produce el cambio, el cual según lo explican los autores antes citados, es el paso en el que aprenden las nuevas ideas, factores y prácticas, implicando ayudar a un empleado a pensar, razonar y desempeñarse de nuevas maneras, pudiendo presentarse confusión, desorientación, sobrecarga y hasta desesperación, aunque durante este paso también se presenta la esperanza, el descubrimiento y la emoción.

Posteriormente, se presenta el recongelamiento, que significa la integración de lo aprendido a la práctica real, además de aceptarseles intelectualmente, las nuevas prácticas asumidas emocionalmente e incorporarlas al comportamiento rutinario de los empleados, siendo indispensable que para que se adapte y asimile a la estructura mental y emocional del individuo, deben practicarse las acciones en la institución de manera cotidiana para que sean aprehendidas. De tal manera, que resultan

pertinentes las etapas de los factores cambio expuestas por Malagón (2017), quien se plantea una serie de preguntas de cómo enfrentar las distintas situaciones transformacionales.

Ahora bien, como elemento principal del proceso de direccionamiento estratégico desde, es la misión elemento importante dentro de la planificación y Sistemas de aprendizajes organizacionales para el contexto universitario de una institución. Implica la definición específica de lo que es la institución, lo que hace, así como su funcionamiento. Asimismo, representa su razón de ser, orientando toda su planificación y todo el funcionamiento de la misma. Es una síntesis general de lo que es la institución, y cómo ésta se define, así lo expone Chiavenato (2017).

Para que una misión esté bien enrumada, se sugieren algunos criterios: a) La misión ha de ser creada por los fundadores del direccionamiento estratégico, por lo que el resto del personal colaborará en su consecución, en tanto de que todos son partícipes en ella; b) Debe especificarse qué se hace y a qué mercado o público se dirige y c) Debe dejar clara la función del direccionamiento estratégico y distinguirla de otras. Entretanto, la misión es un importante elemento de la gerencia estratégica porque es a partir de ésta que se formulan objetivos detallados que son los que guiarán a la empresa u direccionamiento estratégico. Para Thompson (2017), "la misión es el propósito general o razón de ser de la empresa u direccionamiento estratégico que enuncia a qué clientes sirve, qué necesidades satisface, qué tipos de productos ofrece y en general, cuáles son los límites de sus actividades.

Por tanto, es aquello que todos los que componen la empresa u direccionamiento estratégico se

sienten impelidos a realizar en el presente y futuro para hacer realidad la visión del empresario o de los ejecutivos, y por ello, la misión es el marco de referencia que orienta las acciones, enlaza lo deseado con lo posible, condiciona las actividades presentes y futuras, proporciona unidad, sentido de dirección y guía en la toma de decisiones estratégicas.

Dentro de este contexto, para Franklin (2006, p. 126), la misión "... sirve al direccionamiento estratégico como guía o marco de referencia para orientar sus acciones y enlazar lo deseado con lo posible" Ahora bien, para Díez, García, Martín y Periañez (2017, p. 244), la "misión o propósito es el conjunto de razones fundamentales de la existencia del direccionamiento estratégico. Contesta a la pregunta de por qué existe la compañía", es por esta razón que se presenta a continuación los indicadores de gestión: Se seguirá el siguiente formato para evaluar la gestión:

1. LA VISION COMO IMPACTO EN LOS SISTEMAS DE APRENDIZAJES ORGANIZACIONALES

La visión es la definición de lo que la institución se visualiza hacia el futuro –tanto a corto, mediano y largo plazo–, esto es, hacia dónde que se quiere llegar; recogiendo así las metas y logros que el direccionamiento estratégico se plantea. En sí, la visión como plantea Chiavenato (2017), es un conjunto de ideas abstractas que proveen un marco de referencia hacia dónde se quiere llegar.

En otras palabras, la visión se elabora en el marco de propósitos definidos anteriormente y consiste en una imagen más concreta del futuro que se desea para las unidades de producción, es decir,

reintroducción del futuro que se quiere crear a un plazo determinado, descrita en tiempo presente. Debe mostrar a dónde o a qué situación se quiere llegar. La imagen debe ser tangible, dar inmediata dirección en el futuro y ayudar a establecer prioridades. De tal manera, que debe ser coherente con los propósitos y el concepto adoptado y, sobretodo, más específica y concreta.

La visión consiste en reflexionar sobre: ¿qué es lo que en realidad se quiere hacer con la Unidad de Producción, lo que realmente se quiere crear o transformar en lugar del estado y desempeño que guardan en la actualidad? ¿Hacia dónde se quiere llevar a la Unidad de Producción? ¿Cómo se describiría el estado futuro al cual se tendería y para lo cual se tendría que llevar a cabo una nueva forma de organizarse?

Siempre que se quiere algo, se especifica la idea en función del futuro, de lo que se quiere tener y lograr, por ello, se habla de la visión, como punto de partida de todo cambio, indicando con éste el plan de acción de la realidad actual, objetiva a una esperada y deseada, situación que se plantea de igual manera cuando se quiere alcanzar la toma de decisiones. Dentro de este marco de referencia, Barroso (2017, p 95), manifiesta que la visión es el punto en el futuro donde se quiere llegar, responde a qué final, proporcionando sentido y trascendental, y se vincula directamente con la filosofía del direccionamiento estratégico, considerando que le da carácter, “da ánimo, produce orgullo y llena de satisfacción al saberse participe de un esfuerzo”

Cabe destacar que la posición del autor citado, enfatiza en tener una visión que da responsabilidad y compromiso a los miembros de la institución al sentirse responsabilizado de

trabajar por ella de manera de alcanzar lo que se quiere, y con base en esto, es preciso que la formulación sea del conocimiento de todos, y lo mejor sería que ésta haya surgido de las ideas y creencias de cada uno de los integrantes. Esta participación genera sentido de pertenencia, deseo de involucramiento y compromiso.

Por su parte, Correa de Molina (2017, p. 132), explica que la visión “constituye la declaración básica de los valores, aspiraciones y metas de una empresa, direccionamiento estratégico o grupo. Se dirige a los corazones y a las mentes de sus miembros. Debe indicar con gran precisión qué lugar ocupa hoy la empresa y proponer el derrotero para el futuro”, es decir, parte de algo muy interno, un deseo de la persona, hacia lo que quiere obtener, al cambio esperado, del cual deben surgir las ideas como los planes de acción, de manera estratégica para transformar lo que se tiene en lo que se quiere.

Al respecto, Malagón (2017), explica que la visión debe responder a las interrogantes, considerando cómo parecería o se sentiría el direccionamiento estratégico si el cambio hubiera tenido éxito, ¿cuáles diferencias pudieran presentarse y cuáles áreas involucra? Cuáles metas persigue, ¿qué planes se deben seguir para obtenerlas?, preguntas éstas que sirven para el análisis en cuanto a lo que se tiene y lo que se quiere, tal cual lo manifiestan los autores antes citados.

Es por ello, que cuando se pretenden responder estas preguntas, los miembros de la institución pueden realizar su proceso de planificación, por cuanto la visión, les genera una serie de acciones las cuales deben organizarse en el tiempo, tomando en cuenta los recursos, el talento humano con que cuentan, los equipos, materiales,

como además el presupuesto, por ello; sin dejar de tener confianza en el futuro. Cuando se quiere el cambio, se requiere ser objetivo, realista, no ambicionar situaciones imposibles, sino que basado en los hechos, responder a las exigencias en razón de lo que verdaderamente se va a lograr. Ahora bien, la visión la definen Bounds y Woods (2017, p. 270), como “un sentido comprendido y compartido en común acerca de donde estará la compañía en el futuro y lo que estará haciendo” es decir, para hablar de compromiso, se debe estudiar a qué se comprometen las personas.

Es por ello, que en las instituciones, los miembros deben reunirse para escuchar sus ideas y opiniones acerca del direccionamiento estratégico que desean tener, y luego que cada uno las ha aportado, entre todos deben enunciar la visión reflejada con las distintas posiciones, lo cual posibilita que se sientan parte directa de la misma y que luego se comprometan en trabajar para alcanzar lo que quieren, de esta forma, se está generando sentido de pertenencia,

2. MODELOS DE MEDICIÓN Y SU INFLUENCIA EN LOS SISTEMAS DE APRENDIZAJES ORGANIZACIONALES PARA EL CONTEXTO UNIVERSITARIO

Los modelos de medición y su influencia en los sistemas de aprendizajes organizacionales para el contexto universitario, se entienden como el cumplimiento y respeto hacia el direccionamiento estratégico mediante acciones dirigidas a defenderla, es un fenómeno generalizado en las organizaciones. Estos rasgos son, evidentemente, más fuertes entre los empleados calificados y a nivel gerencial que entre los empleados comprometidos en trabajos muy rutinarios. En partes, estas actitudes pueden ser atribuidas al

vínculo entre el éxito global del direccionamiento estratégico, y al desarrollo profesional a nivel personal y las gratificaciones monetarias que éste puede proporcionar a sus empleados.

Al respecto, Robbins (2017), aclara que estos modelos están vinculados con los sistemas de aprendizajes organizacionales para el contexto universitario, y probablemente éste es un mejor predictor de desempeño y contribución del capital humano, pues es una respuesta más global y duradera al direccionamiento estratégico como un todo, que la satisfacción en el puesto. Señala el autor, que un empleado puede estar insatisfecho con un puesto determinado, pero considerarlo una situación temporal y, sin embargo, no sentirse insatisfecho con el direccionamiento estratégico como un todo.

Pero cuando la insatisfacción se extiende al direccionamiento estratégico, se produce una falta de compromiso que es muy probable que los individuos consideren la renuncia. Indica el mismo autor, que el gran reto actual de la dirección y gestión de los Recursos Humanos radica en crear herramientas útiles mediante las cuales el personal pueda llegar a comprometerse con los objetivos organizacionales e integrarse a la empresa, para obtener ventajas sostenibles y duraderas en el tiempo.

Asimismo, Robbins (2017), explica que los sistemas de aprendizajes organizacionales para el contexto universitario, con sus dimensiones o variables que influyen, puede ser uno de los mecanismos que tiene la Dirección de Recursos Humanos para analizar la identificación con los objetivos organizacionales, la lealtad y vinculación de los empleados con su lugar de trabajo. Así, si se consigue que los empleados estén muy

identificados e implicados en el direccionamiento estratégico en la que trabajan. De esta manera, altos niveles de compromiso posibilitarán que se mantengan las capacidades colectivas generadas y las ventajas sostenibles y duraderas que el direccionamiento estratégico ha sido capaz de lograr. Para efectos de este estudio, se consideran los planteamientos de Robbins (2017), en torno a las categorías personales y organizacionales que sirven de referencia para una comparación entre grupos e individualidades.

A MANERA DE CONCLUSIÓN

Dada la importancia que tiene los modelos de medición de los sistemas de aprendizajes organizacionales para el contexto universitario en el entramado organizacional para la conformación y funcionamiento del direccionamiento estratégico, este concepto trasciende de las llamadas marcas, confundiéndose así con logotipos o logo, símbolos o que se trata de un simple apartado propio del diseño gráfico. Al contrario, los llamados modelos de medición de los sistemas de aprendizajes organizacionales para el contexto universitario corporativa es el reflejo de la empresa en su totalidad y, sobre todo, lo que la diferencia del resto, es un instrumento fundamental de la estrategia de la empresa y de su competitividad.

Ahora bien Costa (2010, p. 29). plantea que “donde su elaboración y gestión operativa no es solamente cuestión de diseño y visibilidad, sino que se manifiesta por medios verbales, culturales y ambientales, constituyendo un ejercicio esencialmente pluridisciplinar” Partiendo de lo anteriormente expuesto, y considerando el concepto de modelos de medición de los sistemas de aprendizajes organizacionales para el contexto

universitario corporativa se asienta como la esencia vital de las organizaciones. De igual manera la transformación que aporta las dimensiones de los sistemas de aprendizajes organizacionales para el contexto universitario y su impacto en los sistemas de aprendizajes organizacionales para el contexto universitario, se refiere a cambios profundos, que implican la interacción dialéctica entre lo interno y lo externo, es una visión holística del cambio. En este hay participación real, reflexión y aprendizaje. El direccionamiento estratégico no se limita a hacer algo nuevo sino que crea la capacidad de hacer las cosas distintas, creando la competencia para el cambio continuo.

En tal sentido, el cambio que se quiere establecer en la institución tiene que ser analizado y planeado, considerando todos los afectos de carácter integral, manifestando. Como expresa Barroso (2017), que todo comienza por el crecimiento, la salud y el bienestar, tanto en el orden fisiológico, biológico, económico, social para abarcar todos los aspectos tanto individuales como organizacionales.

De tal manera que en la mayoría de las instituciones, la etapa de análisis es una de las más difíciles porque las personas se sienten contentas, satisfechas y adaptadas con lo que hasta los momentos han desarrollado y cómo han realizado sus actividades, por ello, cuando se solicita interpretar las ventajas y desventajas del cambio, cuesta darse cuenta de las bondades y beneficios que pueden obtenerse incorporando el cambio

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ALLES (2017) Talento, Conocimiento E Innovación, El Nuevo Paradigma. Editorial McGraw Hill. México.
- ARCINIEGA (2017) National intellectual capital index: Intellectual capital development in the Arab Region, Institute for Intellectual Capital Research. Ontario
- ARDILA (2017) El conocimiento al servicio del desarrollo. México. Mc Graw Hill Interamericana Editores.
- BARROSO (2016) La Calidad de gestión. El principal activo de las empresas del tercer milenio. Editorial Prentice Hall.
- BOUNDS Y WOODS (2017) El rol del conocimiento y de las habilidades intelectuales generales en la adquisición del aprendizaje complejo. Ediciones Club Universitario. Alicante.
- CHIAVENATO (2017) Conocimiento en acción. Cómo las organizaciones manejan lo que saben. Prentice Hall. Buenos Aires.
- CORREA DE MOLINA (2016) El Conocimiento en Acción. Buenos Aires: Editorial Pearson Educación.
- COSTA (2016) Departamentalización generada por competencias. Ediciones Gestión 2000 S.A. Barcelona
- DAFT (2017) Calidad De Gestión . Gestión 2000, Barcelona
- DAVIS Y NEWSTROM (2017) La Calidad de gestión. Cómo identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa. Ediciones Gestión 2000, Barcelona
- DÍEZ, GARCÍA, MARTÍN Y PERIÁÑEZ (2017) Direccionamiento estratégico y departamentalización generada por competencias en la comunicación. Editorial Trea. Madrid.
- FRANKLIN (2016) Continuidad del conocimiento en las empresas. Grupo editorial Norma.
- HELLRIEGEL Y SLOCUM (2009) Departamentalización generada por competencias. Ediciones Gestión 2000 S.A. Barcelona.
- KINICKI Y KREITNER (2017) Lo fundamental y lo más efectivo acerca de la Gerencia del Conocimiento. Editorial Mc Graw Hill. Colombia
- KOONTZ Y WEILRICH (2017) Calidad De Gestión: Un modelo de medición en las empresas del nuevo milenio. Revista Criterio Libre, vol. 7, nro. 11, Bogotá-Colombia. Universidad Libre de Colombia.

- MALAGÓN (2016) Portales de conocimiento. Colaboración y productividad de nueva generación. Editorial McGraw-Hill. Madrid.
- MUÑIZ (2016) Hitotsubachi on Knowledge Management. Wiley & Sons. Singapore.
- ROBBINS (2017) Gestión Estratégica del Conocimiento. Editorial Prentice Hall.
- RUIZ, SILVA, Y VANGA (2017) Algunas reflexiones sobre la departamentalización generada por competencias en las empresas. Paidós. España.
- THOMPSON (2017) El concepto de calidad de gestión y sus dimensiones. Investigaciones Europeas, Vol. 13, N°2, 2017, pp. 97-111 ISSN: 1135-2523 109
- DAVID, F., (2018) Conceptos de Administración Estratégica. Prentice-Hall Hispanoamericana S.A., México.
- FLEITMAN JACK (2018) “Negocios Exitosos”, McGraw Hill, 2018
- GITMAN, LAWRENCE J. (2017). Principios de Desarrollo universitario. Editorial Pearson Addison Wesley. Décima edición, México.
- GOODSTEIN, L. D, (2010) Planeación Estratégica Aplicada. McGraw-Hill. Interamericana Editores, S. A., México.
- GUAJARDO, GERARDO (2017) Contabilidad Universitario. Editorial Mc Graw Hill. Tercera edición. México.
- GUINART I SOLÀ JOSEP MARIA (2018) Indicadores de gestión para las entidades públicas. Escola d'Administració Pública de Catalunya VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Panamá, 28-31 Oct. 2018
- JARAMILLO (2017) Calidad Total y Productividad. México: Editorial Mc Graw Hill.
- KOTLER Y AMSTRONG (2017) “Núcleos problemáticos de la mercadotecnia”. Cuarta Edición. D.F, Mexico. Prentice-Hall
- MUNCH, L Y GARCÍA, J. (2018) Núcleos problemáticos de Administración. México, Trillas.
- SALLENAVE, J. P., (2018). Gerencia y Planeación Estratégica. Grupo Editorial Norma. Colombia.
- SERNA G., H., (2018) Gerencia Estratégica. 3R Editores LTDA, Sexta Edición. Colombia.
- THOMPSON, A. Y STRICKLAND, A., (2010) Administración Estratégica. McGraw-Hill, Interamericana Editores, S. A., México.
- VINITZKY, GUILLERMO (2017) Gestion & Exito Empresario Ediciones Macchi – Impreso en Argentina, 2017 - Segunda edición

- WELSCH, G., HILTON, R., Y GORDON, P., (2018). Diseño organizacional y Control de Utilidades. Prentice Hall Hispanoamericana, México.
- ZAIRI, (2018). Administración de la calidad total para ingenieros. Primera edición en español. Traductor Antonio Eroles. México D.F. México. Panorama editorial.
- ALBERT, T. (2006). El proyecto de Investigación. Editorial Limusa. México.
- ANSOFF, M. (2017). Modelos de Planeación Estratégica de Negocio. Mac Graw Hill, Madrid.
- ARZOLA, R. y LA CRUZ, J. (2017). El uso de las Nuevas Conocimientos en las Organizaciones. Editorial Vanguardia. Buenos Aires, Argentina.
- BALDWIN T Y CHILDS U. (2017), Universal neonatal hearing screening moving from evidence to practice, EEUU. New York.
- BIERLY, N., SCOTT, H., TUNER, H. LANZ, J. (2017). El contexto histórico de la evolución de los conocimientos de información. Editorial Crítica. Madrid, España.
- CERA, L. (2010). Vanguardia y Uso de los conocimientos en el mundo. Editorial Vid. Barcelona, España.
- CUERVO, J. (2017). Conocimientos disruptivas en el ámbito educativo universitario. Mac Graw Hill, Madrid.
- DIDRIKSSON, A. (2017). La universidad de la innovación, una estrategia de transformación para la construcción de instituciones de educación superior del futuro. Caracas: UNESCO.
- DRUCKER, P. (2018). Gerencia para el Futuro. Colombia Grupo Editorial Norma.
- DRUCKER, P. (2005) Harvard Business Review: Sistemas de aprendizajes organizacionales para el contexto universitario, Bilbao, Ediciones Deusto, S.A., 2017
- FERRARO, N. (2017). El uso de nuevas formas de comunicación integral. Editorial Limusa. Caracas, Venezuela.
- FERREROS, J. (2017). Las corrientes filosóficas y la justificación de los procesos. Editorial El Lago. Buenos Aires, Argentina.
- HERNÁNDEZ, A. (2006). Los sistemas de aprendizajes organizacionales para el contexto universitario un nuevo enfoque para liderar los cambios en la nueva economía. Artículo en línea consultado el 10/05/2013/
- HERNÁNDEZ, R. FERNÁNDEZ, C. y BAPTISTA, P. (2006). Metodología de la Investigación. Mc Graw-Hill Interamericano, S.A. México.
- JIMENEZ, A. (2011) Conocimiento y ciencia en la producción de competitividad, 1 era Edición, Prince Hall.

- JOYANES D.(2017) Conocimiento de Direccionamiento estratégico en la educación, Mac Graw Hill, México.
- LIBRETTI, V. (2017). Un modelo de unidad de vinculación universidad–empresa: FUNDES – USB. Revista Espacios Vol 20.
- MARTÍNEZ, C. (2002). Sistemas de aprendizajes organizacionales para el contexto universitario y desarrollo de negocios Gestión. Universidad Mayor. Universidad Mayor, Facultad de Ingeniería. Santiago de Chile.
- MÉNDEZ, C. (2003). Éxitos en la investigación cuantitativa, McGraw Hill.
- MÉNDEZ, P. (2017). Metodologías para dinamizar los sistemas de innovación. México: Instituto Politécnico Nacional.
- MÉNDEZ, C. (2008). Metodología, diseño y desarrollo del proceso de investigación. Mac. Graw – Hill.
- MORAN, L.; MYRINGER, B. (2017). “Flexible learning and university change”. En: K. Harry (ed.). Higher Education Through Open and Distance Learning (pág. 57-72). Londres: Routledge.
- PARRA, J. (2017). Población y Muestra para estudios cuantitativos. Mc Graw-Hill Interamericano, S.A. México.
- PÉREZ, H. (2011). Metodología de la Investigación. Editorial de la Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.
- PORTER, A. (2017) The technological dimension of competitive strategy, JAI Press. New York.
- RUGGLES, R. (2017). Knowledge Management Tools. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- RUIZ, L. (2017), Conocimientos según el uso, Mac Graw Hill, Madrid
- SABINO, C., (2017), El proceso de investigación. Editorial Panapo. Caracas, Venezuela.
- SALINAS A, (2018) "Innovación docente y uso de las TIC en la enseñanza universitaria". Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC). [artículo en línea]. UOC. Vol. 1, nº 1.
- SÁNCHEZ, J. (2018). La Educación y el proceso de formación tecnológica.
- SANCHEZ, E. (2017) Estrategias de innovación, Thomson Editores Spain, Madrid España.
- SLEIGHT, W. (2017). Los conocimientos de la Información. Editorial Grijalbo, México.
- TAMAYO R y TAMAYO, M. (2017), El proceso de la investigación científica. Limusa Noriega Editores. México.



FUTURUM
PROSPECTIVAS INVESTIGATIVAS