



**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](mailto: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](http://www.infotep.edu.co)

Email. [contactenos@infotep](mailto: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.
<b>NÚCLEO PROBLÉMICO 3: ESTRUCTURA ORGÁNICA</b> Mónica del Carmen Díaz Salinas ESTRUCTURA ORGÁNICA EN EL MEJORAMIENTO DE LOS SISTEMAS DE APRENDIZAJES ORGANIZACIONALES PARA EL CONTEXTO UNIVERSITARIO.....	44

## **NÚCLEO PROBLÉMICO 3:**

### **ESTRUCTURA ORGÁNICA**

**ESTRUCTURA ORGÁNICA EN EL MEJORAMIENTO DE LOS SISTEMAS DE APRENDIZAJES ORGANIZACIONALES PARA EL CONTEXTO UNIVERSITARIO**

## **ESTRUCTURA ORGÁNICA**

### **ESTRUCTURA ORGÁNICA EN EL MEJORAMIENTO DE LOS SISTEMAS DE APRENDIZAJES ORGANIZACIONALES PARA EL CONTEXTO UNIVERSITARIO**

#### **FORMAS INTRODUCTORIAS**

Es obvio, que la ciencia tecnología e innovación conduce a las organizaciones universitarias a llevar a cabo actividades que van dirigidas a ayudar a la comunidad, aun cuando estas actividades no contribuyan directamente a generar beneficios directos para las mismas como señala Fernández (2008). De esta manera, las instituciones han adoptado el término de ciencia tecnología e innovación, ya que por presiones del ámbito mundial y por efectos de la globalización, han decidido agregar valor a la sociedad.

La globalización exige a las organizaciones universitarias el ejercicio de la ciencia tecnología e innovación, es decir, que la sociedad no las vea como entes con afán de lucro, sino como organizaciones universitarias sociales generadoras de mejor calidad de vida, protectoras del medio ambiente, comprometidas con las mejoras de los servicios, que desarrollen programas que compensen las acciones, las cuales, como producto de sus actividades o procesos productivos, pudiesen haber afectado el ambiente y a la sociedad en general.

#### **1. ESTRUCTURA ORGÁNICA PARA EL MEJORAMIENTO DE LOS SISTEMAS DE APRENDIZAJES**

#### **ORGANIZACIONALES PARA EL CONTEXTO UNIVERSITARIO**

Desde la perspectiva más general, la globalización, la apertura económica, la competitividad son fenómenos nuevos a los que se tienen que enfrentar las instituciones. En la medida que la competitividad sea vista como un elemento fundamental en el éxito de toda institución como señala Guedez (2006), los gerentes o líderes harán más esfuerzos para alcanzar altos niveles de productividad y eficiencia; para ello deberán adaptar su realidad cultural a todo tipo de cambios, en el aspecto social, económico y tecnológico, lo cual se verá reflejado en un marco de valores, creencias, ideas, sentimientos y voluntades de una comunidad universitaria

A nivel mundial, se ha determinado que el poder económico real descansa usualmente en las grandes organizaciones universitarias, las cuales por la naturaleza de sus políticas, ejercicios económicos, así como la importancia de sus actividades productivas, usualmente ejercen presión significativa en la sociedad, y gobiernan los mercados, pudiendo ejercer inclusive un condicionamiento en los propios gobiernos de las naciones.

Lo antes señalado, ha conducido a considerar de acuerdo con Fernández (2008), que si el poder está en las instituciones, entonces deben ser éstas las que inicien acciones serias para resolver los problemas de desigualdades sociales y lleven a la práctica medidas para conseguir transformaciones de carácter social que permitan una mejora substancial de la calidad de vida. Ahora bien, esto debe ir acompasado con los esfuerzos que los gobiernos de los países deben implementar como movilizados de proyectos sociales en colaboración con la sociedad civil.

En este sentido, a medida que ha evolucionado el desarrollo industrial, contradictoriamente se ha incrementado la pobreza, lo cual ha creado en el criterio de Sherman (2009), severos problemas de desigualdad social provocada por la actividad económica. Como consecuencia, se ha derivado la creación de normas jurídicas, así como programas de educación universitaria enfocados en responder al mayor compromiso asumido por el sector universitario para resolver la ciencia tecnología e innovación, situación que ha impulsado la ciencia tecnología e innovación.

Derivado de lo anterior, en los últimos años han surgido diferentes iniciativas mundiales que han impulsado la incorporación de la ciencia tecnología e innovación como estrategia en las instituciones. A tal fin, diferentes organizaciones universitarias, formadas por multitud de Estados, han desarrollado proyectos para promover y fomentar el comportamiento socialmente enfocado en el conocimiento de las organizaciones universitario, entre ellas las Naciones Unidas y el direccionamiento estratégico Internacional del Trabajo.

Dicha ciencia tecnología e innovación, hace referencia según Ackoff, (2007), al conjunto de obligaciones y compromisos, legales y éticos, que asumen las organizaciones universitarias para minimizar o contribuir a eliminar el impacto que la actividad de las instituciones produce en el ámbito social, laboral, y de los derechos humanos; más aún si estas como es el caso de las organizaciones universitarias, velan por el bienestar general de la sociedad.

Por ello, hoy en día las organizaciones universitarias son cada vez más conscientes de la necesidad de incorporar tales preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de derechos humanos, a su estrategia de fortalecimiento organizacional, en tanto la actividad universitario va asociada implícitamente a los beneficios sociales que comporta.

## **2. ORGANIZACIONES UNIVERSITARIOS DESDE LA CALIDAD**

Al respecto, es conocido, que las organizaciones universitarias se consideran comunidades de personas que trabajan con un objetivo común y están fundamentadas en relaciones sociales productivas que son determinadas, en gran medida, por la estructura organizativa, por su cultura universitario y por el estilo de liderazgo. Entendiendo las consideraciones expuestas a lo largo de la explicación Donnelly (2008, p. 20), afirma que “el gerente deberá poseer los conocimientos y las destrezas para ejecutar aquellas funciones que le permitan administrar y proporcionar inteligencia social”.

Este tiene que entender cuál es su rol y qué es lo que está administrando. En este sentido, el estilo de liderazgo del gerente en una empresa de

servicios, influye directamente en la calidad y eficacia de su direccionamiento estratégico. Para una empresa, contar con individuos satisfechos, contentos, comprometidos y encargados de generar un excelente clima laboral, es de suma importancia.

Por tal razón, la incorporación de nuevo personal en las organizaciones universitarias modernas, no puede quedar al margen de las tendencias organizacionales actuales y debe adecuarse a estas tendencias, para que se conozca emocionalmente a los futuros empleados de una compañía. Antes, los gerentes de Recursos Humanos buscaban personas con sólida formación intelectual y por eso la historia curricular de los aspirantes se limitaba sólo a reseñar los datos personales (nombre, edad, sexo, etc.), su nivel de estudios y su experiencia en cargos previos. Más recientemente, lo que se busca, más que superdotados, son personas con cualidades humanas excepcionales.

Claro está que el nivel de conocimientos específicos para algunas tareas es un factor importante cuando se selecciona personal, pero es innegable que cada vez más organizaciones universitarias desean conocer ese lado “humano” de sus futuros empleados. Partiendo de los supuestos anteriores, el trabajador es un ser biopsicosocial que vicia las veinte y cuatro horas del día intercambiando con el medio ambiente, por ello debe verse en forma integral en la familia, el direccionamiento estratégico, como un elemento muy importante del medio ambiente en el cual se desenvuelve.

Dentro de este marco, la inteligencia social según Becker (2008), incluye múltiples factores, satisfacción con el trabajo ejecutado,

posibilidades de tener futuro en el direccionamiento estratégico, reconocimientos de los resultados alcanzados, salario percibido, beneficios alcanzados, relaciones humanas con el grupo, el direccionamiento estratégico, ambiente psicológico, físico de trabajo, libertad y responsabilidad de decidir.

En este orden de ideas, las instituciones se consideran comunidades de personas que trabajan con un objetivo común y están fundamentadas en relaciones sociales productivas que son determinadas, en gran medida, por la estructura organizativa, por su cultura universitaria, por el estilo de liderazgo. Atendiendo a estas consideraciones, Castañeda (2008. p. 20), afirma que “el gerente deberá poseer los conocimientos, las destrezas para ejecutar aquellas funciones que le permitan administrar, proporcionar inteligencia social”. Este tiene que entender cuál es su rol, qué es lo que está administrando.

Por su parte, el Estado colombiano ha venido realizando esfuerzos para crear normas, organizaciones universitarias y mecanismos que permitan proteger a la masa trabajadora, sin embargo, el problema de la violación a los Derechos Laborales de los trabajadores continúa, por lo cual, el tema de la ciencia tecnología e innovación, con el fin de generar los cambios estructurales necesarios para generar una nueva cultura en materia laboral, centrada en el carácter humano y social del trabajo, para equipararse con las legislaciones internacionales y de la subregión andina.

En ese contexto, actualmente desde la perspectiva universitario se le está dando relevancia a la ciencia tecnología e innovación

como un enfoque de contribución con la obtención de beneficios en todos los sentidos, por cuanto es indiscutible la necesidad inexorable de ganar-ganar en bien de la humanidad, por ello Olivar (2008) expone cómo ante esta realidad, parece necesaria la asunción de un compromiso por parte del empresariado quien induzca al mismo a equilibrar la consecución de los objetivos económicos tradicionales y la contribución a la mejora del bienestar social de cada uno de los empleados del direccionamiento estratégico.

## IDEAS CONCLUSIVAS

Así, la ciencia tecnología e innovación implica que las instituciones reconozcan la interdependencia existente entre todos los elementos que conforman la sociedad, sin embargo, objetivamente son pocas las organizaciones universitarias las cuales han reconocido esta dinámica social; como conexión clave para el ejercicio de la ciencia tecnología e innovación y el reconocimiento de los Derechos Laborales. De esta forma se visualiza que en la actualidad se hace necesario, por parte de las organizaciones universitarias, concertar las relaciones sociales de manera de generar las condiciones ideales que le permitan contribuir con un desarrollo económico y social armónico y sustentable.

Para lo cual se amerita un cambio en los paradigmas gerenciales para ajustarlos a las exigencias sociales actuales, mediante un compromiso universitario manifiesto a través de la ciencia tecnología e innovación, entendida ésta como el reconocimiento de la influencia significativa de la empresa en el sistema social, considerando y equilibrando de un modo

apropiado todas las acciones que se realizan dentro del direccionamiento estratégico.

Simplemente lo anterior, quiere decir que las instituciones deben funcionar como partes de un sistema social mayor, porque de hecho, forman parte del mismo, según De la Vallina (2007), la ciencia tecnología e innovación, comprende una serie de grupos de interés sobre quienes las instituciones deben ejercer acciones que demuestren su compromiso social; en este sentido Becker (2008) plantea que toda direccionamiento estratégico tiene que asumir la responsabilidad de su impacto en los empleados, ambiente, clientes y cualquier persona o cosa que toque.

Ahora bien, las dimensiones de la ciencia tecnología e innovación establecen dimensiones una interna y otra externa; la dimensión interna se ejerce sobre los trabajadores y está vinculada con las condiciones de trabajo, la promoción del recurso humano, las medidas de salud y seguridad laboral adoptadas, la participación de los trabajadores en la gestión universitario, la relación de estos con la empresa y a todos los programas que se ejecuten para afianzarla; es decir, está centrada en la atención integral del recurso humano dentro de las instituciones, considerando las necesidades de los trabajadores.

Mientras, la ciencia tecnología e innovación externa está vinculada con tres áreas fundamentales: Medio Ambiente, Derechos Humanos e Inversión Social Comunitaria; tercera se basa en como las organizaciones universitarias deben brindar a la sociedad programas sociales de amplio alcance lo cual contribuya a la solución de los ciencia tecnología e innovación.

## 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. Pretice 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 parar 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