



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 Lucia 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

NÚCLEO PROBLÉMICO 6: LA AUTORIDAD

Luis Alfonso Pérez Guerra

SISTEMAS DE APRENDIZAJES ORGANIZACIONALES PARA EL CONTEXTO
UNIVERSITARIO COMO FUNDAMENTO EN LA CONDUCCIÓN
GERENCIAL.....

Pág.

79

NÚCLEO PROBLÉMICO 6:

LA AUTORIDAD

**SISTEMAS DE APRENDIZAJES ORGANIZACIONALES PARA EL CONTEXTO UNIVERSITARIO COMO
FUNDAMENTO EN LA CONDUCCIÓN GERENCIAL**

LA AUTORIDAD

SISTEMAS DE APRENDIZAJES ORGANIZACIONALES PARA EL CONTEXTO UNIVERSITARIO COMO FUNDAMENTO EN LA CONDUCCIÓN GERENCIAL

A MANERA DE INTRODUCCION

El mundo organizacional está atravesando por importantes transformaciones; reestructuraciones, producto de la globalización, internacionalización, emergencias de nuevas tecnologías, entre otras, que modifican la relación en el trabajo y el papel de los actores de las mismas, lo que tiene repercusiones importantes sobre sus actitudes y sus comportamientos. Aparte de exigencias de orden técnico, el individuo está cada vez más solicitado en competencias de naturaleza relacional y emocional para la que no está necesariamente preparado y que, no obstante, son indispensables para la creación de valor añadido.

La filosofía de las organizaciones exitosas marca pauta para el desarrollo de las instituciones de los países y de los sistemas sociales contemporáneos, convirtiéndose en fuente de prosperidad para sus integrantes como para toda la sociedad en general, y de alguna manera, su desenvolvimiento adecuado o no. Es por ello que, al frente de estas organizaciones exitosas se distinguen individuos proactivos, quienes, utilizando todos los recursos, métodos, técnicas y procedimientos posibles, las conducen hacia el éxito. En América Latina, se evidencian estos profundos cambios, de los cuales tanto Colombia

como Venezuela no escapan y requieren de éstos para enfrentar la crisis que vive los países. Lo cual ha traído consecuencias negativas en los sistemas gerenciales, en este contexto, los procesos gerenciales en las organizaciones deben producir transformaciones en razón a esos cambios, por esto, exige una preparación del gerente con habilidades y destrezas de un líder dinámico, asertivo y transformador, pues le corresponde ser a él, cuentadante de la escuela, cumpliendo con su función para liderizar la formación del recurso humano que necesita ambos países.

Es por esta razón que cuando se trata del sector organizacional, resulta innegable su relación directa con la dinámica social, por tanto para que el direccionamiento estratégico pueda estar a la par de la realidad del contexto, debe involucrarse insertando aspectos propiciadores del desarrollo de la calidad de las organizaciones universitarias en las actividades planificadas, razones que motivan a la realización de diagnósticos para conocer cómo el direccionamiento estratégico ha respondido a las exigencias del espacio donde se desenvuelve.

En este entendido, empiezan a surgir interrogantes como respuestas sobre el verdadero papel del direccionamiento estratégico, de los

directivos como trabajadores en lo concerniente a sus responsabilidades de transformación social, cónsonas con las necesidades de la realidad actual de un mundo globalizado. Al realizar esta especie de ejercicio de revisión institucional, las respuestas, interrogantes e inquietudes suelen ser de variada índole; más aún, si estas se relacionan con las estrategias más apropiadas a ser utilizadas en el proceso de planificación de las organizaciones universitarias para hacer llegar los conocimientos al ambiente organizacional.

1. FUNDAMENTO CONCEPTUAL PARA UN DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Los sistemas de aprendizajes organizacionales para el contexto universitario como fundamento conceptual para un desarrollo organizacional, se basa en diferentes autores uno de ellos Buller (2012) afirma que el líder como referencia en el proceso de sistemas de aprendizajes organizacionales para el contexto universitario en el ámbito de las organizaciones debe recibir una atención más sistemática, dándole prioridad a la formación permanente del gerente a fin de poder enfrentar la realidad del entorno, toma decisiones en equipo, y desarrolle habilidad comunicacional. Sobre la base de las ideas expuestas, los sistemas de aprendizajes organizacionales para el contexto universitario pudiesen dar respuesta a las necesidades descritas.

Por cuanto, utilizada por el gerente, permite el desarrollo de las potencialidades del personal hacia la excelencia, a través del compartimiento, asimismo, a focalizar el sitio de trabajo como un lugar para aprender, compartir y disfrutar de la labor que se realiza. Para Manes (2012), la gerencia organizacional “es el proceso de conducción de una institución organizacional por

medio del ejercicio de un conjunto de características liderazgo, motivación, acompañamiento y compromiso de aquellas actividades necesarias para alcanzar eficacia, eficiencia administrativa, efectividad comunitaria y transcendencia cultural”

Por ello, el gerente de las organizaciones pasaría, según los sistemas de aprendizajes organizacionales para el contexto universitario, a ser un Coach con el fin de iniciar el cambio, logrando que este último, sienta que forma parte activa en el direccionamiento estratégico tomando en cuenta sus opiniones, estableciendo excelentes canales de comunicación, negociando, evidenciando sus habilidades, donde se desarrolle el talento humano institucional en función de sus competencias tanto personales como laborales, por el contrario, que lo haga sentir útil para con el logro de los objetivos propuestos con la finalidad de complacer sus anhelos

Frente a estos hechos, en el contexto binacional, las instituciones que pretendan ser exitosas, requieren pensar en el talento humano de la gente, para que sus acciones puedan traducirse en resultados tangibles dentro del direccionamiento estratégico. Al respecto, Piñango (2012), plantean que una debilidad constante de las organizaciones del sector organizacional, es el manejo de incentivo a la formación, limitados al campo económico, sin que exista para ello, un verdadero sistema que promueva la formación permanente

De todo lo antes expuesto, se deduce la gran necesidad que existe de comenzar a dar pasos afianzados hacia el futuro, que permitan, el logro de un estado armonioso entre el sustento teórico y la práctica llevada a cabo dentro del proceso,

que tan desiguales se encuentran, y esto se cimenta bajo los sistemas de aprendizajes organizacionales para el contexto universitario que admite que los gerentes de las organizaciones puedan cambiar su actitud y desarrollar las habilidades del coach, quien puede actuar como mentoring al ayudar a los empleados para que se desarrollen personalmente, o bien empoderan al personal al delegar en ellos responsabilidades en función de sus capacidades.

Por lo tanto, los empleados que se desenvuelven en el siglo XXI sienten la necesidad de realizar una mejor tarea en el desarrollo del liderazgo en sus propias organizaciones, lo cual significaría el fortalecimiento de los niveles de relaciones interpersonales y por tal motivo el aumento de los sistemas de aprendizajes organizacionales para el contexto universitario organizacional. Ante esto no escapan las organizaciones del sistema, ya que dentro de ellas se hacen necesarios líderes que se anticipen a los cambios y transformaciones con el fin de incorporarse a la revolución del mercado basado en la productividad y compromiso con el direccionamiento estratégico.

Ahora bien en el contexto latinoamericano, el sistema de las organizaciones universitarias se ha concebido como herramienta fundamental la constitución de una planificación de las organizaciones universitarias innovadora, la cual se sustenta en una gestión de personas, cimentadas bajo los parámetros conductuales, cognitivos y afectivos, pues debe adaptarse a cambios imprevistos; requiriendo de responsabilidad para hacer cumplir los procesos, a fin de mantener una consecución lógica de cada procedimiento, teniendo en cuenta que todo los sistemas de aprendizajes organizacionales para el contexto universitario organizacional debe

condicionarse a la realidad específica del entorno

2. RELACIONES INTERPERSONALES SOBRE LOS SISTEMAS DE APRENDIZAJES ORGANIZACIONALES PARA EL CONTEXTO UNIVERSITARIO

Las relaciones interpersonales sobre los sistemas de aprendizajes organizacionales para el contexto universitario organizacional como parte fundamental que refuerza los objetivos institucionales desde lo interno, es decir, desde los espacios gerenciales de las organizaciones universitarias debería jugar un papel protagónico en el diseño de estrategias que vayan más allá de la introducción de contenidos.

En procura de espacios que fortalezcan la gestión del direccionamiento estratégico dirigida a orientar la construcción de ciudadanos formados de manera integral en correspondencia con las necesidades de su entorno. Este proceso implica una gestión de personas que propicie la productividad de los empleados con base en legítimos niveles de compromiso dirigidos a ofrecer a los clientes un buen servicio. Partiendo de esta premisa, se ha considerado necesario preparar al capital humano que conforma la gestión de personas de las organizaciones adscritas al sistema de las organizaciones universitarias, buscando que los mismos desarrollen habilidades gerenciales acordes con los procesos de cambios administrativos

En la geografía latinoamericana, países como Argentina, México y Chile, entre otros el sistema de las organizaciones universitarias ha sido considerado como la base fundamental del Estado, al respecto, Martínez (2012, p. 5) señala que la relaciones interpersonales sobre los

sistemas de aprendizajes organizacionales para el contexto universitario organizacional deben dirigirse al desarrollo de las capacidades de la persona de acuerdo con su comportamiento pues, ésta debe ser considerada “como un todo estructurado, irreductible a sus elementos o componentes; algo que por esa misma razón, exige métodos que respeten las estructuras psíquicas humanas, se adapten a ellas y sean capaces de estudiarlas y comprenderlas”.

De hecho, prácticamente en todos los países el sistema de las organizaciones universitarias se considera un medio para lograr la igualdad social y la participación, no sólo en la política sino en los derechos y beneficios que puede brindar a la sociedad. Por ello las leyes tienen consagrado su derecho y también los principios que demarcan la filosofía financiera del Estado. Implícita en ella se encuentra una concepción de la naturaleza del hombre y de la sociedad que se desea lograr; aspecto que compromete con mayor fuerza al sector administrativo de estas organizaciones.

Desde esta perspectiva, como señala Menéndez (2012), la dinámica de los tiempos modernos exige por parte de los empleados, el contar con una serie de habilidades gerenciales adaptadas a la realidad presente, que permitan garantizar al sistema de las organizaciones universitarias y a sus miembros el cumplimiento de las actividades y el éxito de los objetivos institucionales previstos; considerando que estas permiten el desarrollo de objetivos innovadores. De acuerdo con lo anterior, Hellriegel, Jackson y Slocum (2013, p. 5), señalan que “las habilidades gerenciales son un conjunto de conocimientos, destrezas, comportamientos y actitudes que necesita una persona para ser eficiente en sus labores gerenciales en el direccionamiento estratégico”. Se destaca que las

labores gerenciales administrativas en el sector organizacional exigen responsabilidades que deben ser cumplidas, a fin de generar un modelaje en su personal para que también se desempeñe con responsabilidad; estas acciones gerenciales hacen que los líderes de recursos humanos se apoyen en diversas estrategias que consideren la personalidad, habilidades y desempeño de los empleados

3. SISTEMAS DE APRENDIZAJES ORGANIZACIONALES PARA EL CONTEXTO UNIVERSITARIO

Al respecto, debe considerarse que actualmente resulta pertinente para cualquier tipo de direccionamiento estratégico no solo monitorear el cumplimiento de sus actividades, la actitud de sus miembros en concordancia con el direccionamiento estratégico, desarrollar actividades que lleven implícito incrementar el sentido de pertinencia de los miembros, valores organizacionales que se conviertan en brújulas del norte ético de la institución.

A este respecto, la administración del recurso humano como enfoque es una herramienta que proporciona a los representantes de la gestión de personas un medio sistemático para analizar el ambiente, evaluar las fortalezas y debilidades de sus organizaciones e identificar las oportunidades y amenazas, que determina la naturaleza y el rumbo de un direccionamiento estratégico.

En este sentido, Bounds y Woods (2012, p. 8) señalan “estos gerentes son responsables de facilitar que las personas desarrollen el trabajo necesario para que el direccionamiento estratégico cumpla su misión”, esto implica que el administrador del recurso humano debe

encargarse de la planificación, direccionamiento estratégico, dirección y control.

Por otra parte, se debe destacar, que la gestión de personas, necesita tener también una forma de constatar el nivel de satisfacción de los empleados, resultante de los esfuerzos del grupo de trabajo. Sólo entonces pueden centrar su interés en mejorar su Sistemas de aprendizajes organizacionales para el contexto universitario organizacional, entendiendo con claridad que lo que hacen no es un esfuerzo inútil. Es por ello, que las organizaciones modernas del sistema de las organizaciones universitarios, vienen asumiendo los nuevos retos en cuanto a la forma de gestionar. Esto tiene incidencia sobre el recurso humano, el cual ha sido considerado por la gerencia como un factor importante para el logro de las metas de todo direccionamiento estratégico.

En consecuencia, se hace necesarios estilos que faculten a los gerentes para la toma de decisiones responsables, donde el liderazgo, consista en el desempeño de los empleados y no en la posición. Por consiguiente, según plantea Moreno (2013) los gerentes de Recursos Humanos de las organizaciones universitarios evidencian una desdireccionamiento estratégico en su gestión por falta de liderazgo. Ahora bien, esto impide llegar a unas relaciones interpersonales sanas para lograr el excelente funcionamiento de las mismas.

Esto implica, que se va generando un clima hostil, el cual minimiza el compromiso y satisfacción del personal, causando así malestar, irritabilidad y desmotivación. Donde, sólo importa la participación del líder y éste es el único capaz de solucionar todo lo concerniente al tema administrativo del sistema de las organizaciones

universitarios dentro del plantel, tildando a su personal de incapaces y presentándose el individualismo, donde el líder delega funciones sólo en las personas que él cree capaz de desempeñar una tarea específica. En consecuencia, se requiere un líder de Recursos Humanos innovador, espontáneo, comunicador, democrático, sin que esto quiera cambiar la importancia de utilizar cualquier característica de liderazgo enfocado a una situación específica, permitiendo la participación de su entorno e incentivando a todo su personal a que se incorpore en la gestión gerencial y unidos puedan resolver conflictos para lograr el buen funcionamiento del sistema de las organizaciones universitarios. Entretanto, el nuevo milenio plantea enormes retos a los líderes de recursos humanos y a las organizaciones, especialmente aquellos relacionados con la habilidad de poder predecir el impacto de una cultura basada en las relaciones interpersonales.

A juicio de Gibson, Ivancevich y Donnelly (2013, p. 12), las organizaciones sobreviven en el futuro incierto si “permanecen a la cabeza de la curva del cambio, redefiniéndose constantemente, creando nuevos mercados, abriendo nuevos senderos, reinventando las reglas de competición cuestionando el estatus quo”. En otro orden de ideas, las relaciones interpersonales, según referencia de Robbins (2018), es un proceso psicológico donde un empleado se identifica con un direccionamiento estratégico, sus metas y quiere seguir formando parte en ella, hasta sentirla como propia, involucrándose activamente, dirigiendo esfuerzos en beneficio del direccionamiento estratégico, para lo cual es necesario tener claro el costo que implicaría esto, estimulando así, su deseo de permanencia en ella.

Al respecto, Siliceo y otros (2013, p. 143) plantean que estos aspectos permiten el aumento de los sistemas de aprendizajes organizacionales para el contexto universitario organizacional, la cual es “toda actividad realizada con compromiso y conocimiento para lograr el mejor resultado, optimizando los recursos disponibles y de cuyo logro queda un sentimiento de contribución, satisfacción y retribución justa”. Implica por tanto, la posesión de capacidades que permitan el logro de aquellos objetivos específicos que el ejecutante, tanto de manera innata y a través de cierta preparación ha de poseer, así como también implica una fuerte motivación, que lo impulsa a realizar eficientemente sus funciones.

Tomando en consideración tales señalamientos, el responsable de la gestión de personas de las organizaciones universitarias en su gestión debe considerar, que al medir o evaluar los sistemas de aprendizajes organizacionales para el contexto universitario organizacional del empleado equivale a una apreciación objetiva del potencial que éste tiene, por lo cual es su deber ayudar a aquellos que lo necesiten, desarrollando a la vez una política de recursos humanos adecuada a las necesidades del direccionamiento estratégico

En concordancia a ello Tobón (2012, p. 60), plantea que el responsable de la Gestión de personas de los Sistemas gerenciales “necesita desarrollar habilidades gerenciales para lograr la comunicación, el trabajo en equipo y buscar la solución de problemas”. Todo esto como una manera de obtener el compromiso con la institución y en consecuencia el aumento de los sistemas de aprendizajes organizacionales para el contexto universitario organizacional de los empleados.

De tal manera, que la acción del direccionamiento estratégico se encuentra apegada a las relaciones interpersonales sobre los sistemas de aprendizajes organizacionales para el contexto universitario organizacional, ya que estas representan las estrategias que permiten llevar a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje, justificándose entonces los propósitos de la planificación de las organizaciones universitarias.

Por esta razón Peters (2008), en congruencia con Posada (2013) definen las relaciones interpersonales como una selección de normas o saberes culturales, además a esto se suma que la asimilación y apropiación de ellos por parte de los estudiantes, se considera esencial para el desarrollo y socialización que como personas deben lograr. Esto se torna aún más evidente cuando se observan los mecanismos utilizados al evaluar la actuación de los empleados de las organizaciones universitarias, para determinar la manera de conducirse de éstos ante diversas situaciones por resolver, pues parece que los gerentes de recursos humanos dejan de verificar la ejecución de las tareas, trayendo como consecuencia el desconocimiento de la calidad de construcción de las acciones.

Asimismo, los criterios o apreciaciones suelen ser muy subjetivos, aparte de la preferencia hacia algunos empleados que por determinadas razones suelen ser favorecidos en la institución, situaciones que refuerzan la conflictividad organizacional. Por lo cual se requieren cambios en el sistema de las organizaciones universitarias que ayuden a elevar su calidad, ya que esta enfrenta numerosas dificultades que solo pueden ser superadas a través de una gestión gerencial participativa y acorde con los adelantos tecnológicos que suceden alrededor del mundo.

Al respecto, Hopkends (2013, p. 41), define la gestión del gerente de recursos humanos “como la forma de garantizar que todos participen en el proceso de las organizaciones universitarios de manera que integren sus esfuerzos en la consecución de los objetivos establecidos”. Ese marco referencial destaca, que un gerente de recursos humanos para garantizar la participación de todo el personal a su cargo debe propiciar el trabajo en equipo que le permita elevar la autoestima, confianza y valores.

En este mismo contexto, Druker (2013, p. 55), expresa que: Toda persona que cumpla funciones gerenciales, para tener éxito en su labor debe mantener una comunicación constante con quienes lo rodean, aceptar sugerencias y apoyar las iniciativas de los empleados, hacer a todos partícipes de los éxitos propios y de su personal, tener confianza en los demás, lo cual le permitirá mejorar la productividad del recurso humano que labora en la institución del sector organizacional.

Por lo tanto, es deber del gerente de recursos humanos aclarar dudas, asesorarlos, orientar sus esfuerzos para el mejoramiento de su desempeño y obtener un trabajo más productivo. Por consiguiente, productividad en sistema de las organizaciones universitarios no es solamente rendimiento del sector organizacional en general, es la manera de llegar a ese rendimiento, para lo cual se requiere del concurso de todo el personal que labora en la institución, así como los integrantes de la comunidad local. Es preciso señalar, que el incremento de la productividad no se produce de forma aislada, son los gerentes dedicados y eficientes los que la promueven mediante el establecimiento de metas, objetivos claros.

De tal forma que todas las acciones que realiza el gerente de recursos humanos constituyen las estrategias que él mismo desarrolla en las organizaciones, con la finalidad de fortalecer las relaciones interpersonales y mejorar los sistemas de aprendizajes organizacionales para el contexto universitario organizacional entre el personal de las mismas, apoyándose en los factores que determinan estos aspectos. Sin embargo, en las organizaciones universitarios, según observaciones se vienen presentando una serie de situaciones que atentan contra la buena marcha del sistema, debilitando las relaciones interpersonales y los niveles de Sistemas de aprendizajes organizacionales para el contexto universitario organizacional por parte de los empleados que allí laboran. De hecho, se evidencian como síntomas, que gran parte de los empleados han interpuesto sus reclamos en concordancia con las actitudes del personal de recursos humanos quienes actúan de manera individualista.

Al respecto se observó, que la comunicación no es operativa también se evidencian ausencias constantes de los empleados quienes a su vez planifican de manera aislada, lo que indica que no se comparte una visión institucional que permita el refuerzo de un compromiso apegado a sentimientos de afecto e identidad con la labor ejecutada.

Tal situación es evidenciada por los empleados de las organizaciones universitarios, señaladas como falta de orientación por parte del líder para el ejercicio de sus funciones, pues no se hace una evaluación de su desempeño de manera justa. Considerando que se promueve poco la ejecución de proyectos que propicien el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y aumento de los

sistemas de aprendizajes organizacionales para el contexto universitario organizacional; situaciones que han generado malestar en el personal afectando el proceso de las organizaciones universitarias

En este sentido se sugiere, el desarrollo del liderazgo emergente eficaz en la Gestión de personas de estas Instituciones; a fin de fomentar las relaciones interpersonales y los sistemas de aprendizajes organizacionales para el contexto universitario organizacional, en sustento con el fortalecimiento de la identificación continua, el involucramiento de los trabajadores con el direccionamiento estratégico. Esto se logra con una comunicación pertinente y efectiva.

A MANERA DE CONCLUSION

Las Habilidades de los sistemas de aprendizajes organizacionales para el contexto universitario organizacional de los individuos en el entorno laboral. Para Ivancevich, Konopaske y Matteson (2010), las diferencias se clasifican como factores hereditarios y de diversidad, de personalidad, de capacidad, habilidades y comportamiento en el

trabajo, de allí que deben ser estudiados desde distintos ángulos. Para estos autores, las diferencias permiten explicar por qué algunas personas aceptan el cambio y otras no, o por qué algunos empleados son productivos solo cuando lo supervisan estrechamente, mientras otros lo son sin este mecanismo, además, de dar respuestas al por qué existen trabajadores que aprenden labores nuevas de formas más eficaz que otros.

Prácticamente no hay ámbito de actividad organizacional donde no influyan las diferencias individuales. Así mismo, para Chiavenato (2011, p. 240) las diferencias individuales “son características principales del ser humano, a final de cuentas, cada persona es un universo y todo el mundo gira a su alrededor”. Las personas son diferentes unas de otras; a pesar de tener cosas diferentes (su forma de pensar, actuar y sentir). Por eso, la importancia de sus diferencias para lograr en el direccionamiento estratégico los sistemas de aprendizajes organizacionales para el contexto universitario organizacional deseado y favorable para ambos.

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