

Bases de una estrategia de gestión del conocimiento para la universidad inteligente de clase mundial

Bases of a knowledge management strategy for the world-class intelligent university

Roberto Manuel PASSAILAIGUE Baquerizo [1](#); Fidel MÁRQUEZ Sánchez [2](#); Carlos Ernesto ORTEGA Maldonado [3](#); Ailyn FEBLES Estrada [4](#)

Recibido: 27/06/2017 • Aprobado: 18/07/2017

Contenido

- [1. Introducción](#)
- [2. Desarrollo](#)
- [3. Metodología](#)
- [4. Resultados](#)
- [5. Conclusiones](#)

[Referencias bibliográficas](#)

RESUMEN:

En el artículo se presentan las bases de una estrategia de gestión de conocimiento para lograr el aprendizaje organizacional en instituciones universitarias. La propuesta se basa en utilizar el conocimiento como recurso que se puede transferir para solucionar problemas y estimular la obtención de resultados trascendentes. Se proponen formas de introducir en la educación superior la gestión de buenas prácticas, bajo los preceptos de las organizaciones inteligentes. La estrategia se dirige a elevar la eficiencia de la gestión educativa en las universidades.

Palabras claves: gestión del conocimiento; aprendizaje organizacional; universidad inteligente, gestión educativa.

ABSTRACT:

The article presents the basis of a knowledge management strategy to achieve organizational learning in university institutions. The proposal is based on using knowledge as a resource that can be transferred to solve problems and stimulate the achievement of transcendent results. It proposes ways of introducing in the higher education the management of good practices, under the precepts of the intelligent organizations. The strategy is aimed at raising the efficiency of educational management in universities.

Keywords: knowledge management; Organizational learning; intelligent university, educational management.

1. Introducción

En un mundo que cambia y se transforma vertiginosamente, como consecuencia de la

globalización de las economías y la revolución científico técnica, se ha provocado también ciertos cambios y evoluciones en las organizaciones, en particular las organizaciones académicas, en cuanto a las formas de realizar la gestión, las que se ponen en acción con el fin de aprovechar todos los conocimientos que éstas posean para incrementar su potencial y brindarle un valor agregado a la hora de crecer como organización, aumentar su calidad y estar en mejores condiciones para competir en el mercado. Fortalecer la socialización del conocimiento y la colaboración entre instituciones es uno de los aspectos fundamentales para contribuir al mejoramiento de la calidad educativa.

El papel de las universidades es fundamental en la preparación y educación de los recursos humanos en la sociedad y con ello dar respuestas a sus demandas. Para atender a los diferentes cambios que ocurren en la sociedad y que tienen una alta incidencia en las organizaciones, como es el caso del desarrollo tecnológico, se hace necesario establecer estrategias organizacionales dirigidas al aprendizaje, a estas Peter Senge las llamó Organizaciones Inteligentes u Organizaciones que Aprenden. (Senge, 1999)

Desde los primeros años del surgimiento de la teoría de Organización Inteligente (OI), la concepción predominante era que solo las empresas podían convertirse y aplicar esta teoría, enfocándose principalmente hacia los recursos humanos y el aprendizaje organizacional. En una etapa posterior de reflexiones sobre OI se planteó la necesidad de llevar esta teoría a las instituciones educativas, sobre todo a las instituciones de Educación Superior, destacándose la importancia del aprendizaje organizacional, el trabajo colectivo y el hecho de contar con un sistema que manejara el conocimiento, que le permitiera reutilizarlo y renovarlo constantemente.

Desde entonces y hasta la fecha puede apreciarse que en las discusiones sobre el tema se resaltan sus potencialidades para ser aplicado en el ámbito universitario, además de que la actual sociedad del conocimiento lo exige así. (NÚÑEZ, 2014)

Es fundamental estimular el sentido de pertenencia de los miembros de la organización y para ello todos deben tener clara tanto su visión como su misión, pues en caso contrario la diversidad de intereses impedirá alcanzar las metas organizacionales, se generará frustración en sus miembros los que no se sentirán realizados y ello incidirá en una disminución de su rendimiento.

Una base para la concepción de las organizaciones inteligentes la constituye las cuatro razones que Uriz (URIZ, 1994) y Boyett (BOYETT, 1999) argumentan sobre el éxito de las organizaciones a lo largo del tiempo. En este contexto, los individuos deben asumir nuevas actitudes y aptitudes. Pero para que esa universidad adquiera una clase mundial dependerá fundamentalmente del valor y apreciación que se le otorgue al conocimiento y a la información.

Las cuatro razones referidas son:

- conocimientos y capacidad técnica para desempeñar las labores asignadas;
- capacidad de planificación y dirección;
- capacidad de trabajo en equipos multidisciplinarios, comunicación y manejo de conflictos;
- capacidad de investigación y solución de problemas.

El desarrollo de estas capacidades y la comunicación en la organización produce conocimiento, el que circula una y otra vez, generando lo que se ha llamado las ruedas del aprendizaje, lo cual permite el crecimiento de la organización, en términos no sólo financieros, sino de conocimientos y pertinencia con la sociedad.

Un importante reto de las universidades frente a un mundo cada vez más globalizado es la de constituirse en una organización inteligente de clase mundial, que utiliza el conocimiento y la experiencia para lograr una mejora continua de su eficacia. El estudiante de la universidad inteligente de clase mundial debe desarrollar una cultura de la exigencia y del interés por la investigación científica.

2. Desarrollo

En el siglo XXI el conocimiento constituye uno de los recursos más valiosos, por ello se le llama la era de conocimiento. Las personas constituyen un recurso muy importante para el desarrollo de las organizaciones, convirtiéndose así en un elemento indispensable para la competitividad y desarrollo económico de un país. En los últimos años se ha investigado y escrito mucho sobre el conocimiento organizacional y en particular sobre la gestión del conocimiento con el objetivo de destacar la importancia de este valioso recurso para las organizaciones.

En septiembre de 2015, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) aprueba la nueva agenda internacional para abordar los grandes desafíos globales a los que nos enfrentamos todos nosotros y nuestro planeta. Bajo el nombre de Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, este plan de acción para el periodo 2015-2030 presenta algunas novedades respecto a los planes anteriores. Incluye no solo a los países pobres sino también responsabilidades de las naciones ricas.

Por primera vez también se incluye el acceso inclusivo y equitativo a la educación superior de calidad como una de las metas a conseguir. También por primera vez, se menciona explícitamente a la ciencia como uno de los motores generadores del conocimiento necesario para conseguir algunos de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS). La universidad no puede quedarse al margen de estas realidades y debiera integrar la Agenda 2030 en su estrategia, en los planteamientos de la docencia y de la investigación que desarrolla.

Una noticia de la vicerrectoría académica de la Pontificia Universidad católica de Perú incluye el párrafo siguiente:

“La última piedra angular para una Universidad del futuro estará en poder observar, valorar y comparar medidas de resultados de aprendizaje. En Times Higher Education, mencionan al proyecto “Measuring and Comparing Achievements of Learning Outcomes in Higher Education in Europe” de la Tuning Academy, que propone recoger información sobre el rendimiento de los estudiantes alrededor del mundo, de modo que se pueda saber en qué casos se están desarrollando las competencias que los estudiantes necesitan y si los programas curriculares están cumpliendo sus metas. Gestionar esta información les proporcionará a las instituciones muchas más posibilidades de hacer ajustes y perfeccionar los modelos de enseñanza”. Ellos se apoyan en tres fuentes fundamentales para hacer tales afirmaciones: THE (24/12/2015): [Future perfect: what will universities look like in 2030?](#), Tuning News (02/09/2015): [Launch of the feasibility study “Measuring and Comparing Achievements of Learning Outcomes in Higher Education in Europe”](#) Kurzweil (19/09/2013): [Nearly half of US jobs could be at risk of computerization, Oxford Martin School study shows](#).

Evidentemente una mirada de 13 años hacia adelante refuerza el papel de la información en las decisiones de las universidades y vincula los avances continuados de la inteligencia artificial con las características de la enseñanza del futuro.

2.1. La gestión del conocimiento

La gestión de conocimiento es un medio que contribuye a que la organización identifique sus capacidades, crezca, innove y desarrolle ventajas competitivas basada en sus activos de conocimiento; facilitando de este modo, el logro de sus objetivos estratégicos. (SERVIN, 2005); (Meliha Handzic, 2008)

Para lograr tal propósito, es necesario el diseño e implementación de una estructura que permita el procesamiento y la transformación del conocimiento propio de la organización, así como que garantice que tales objetos de conocimiento lleguen a sus usuarios finales y que sean aplicados de la mejor forma. (Kimiz, 2005).

Es importante diferenciar siempre el dato la información y el conocimiento, cuando se trata de establecer una estrategia efectiva para cualquier organización. La figura 1 ilustra estos

conceptos y su relación.

Figura 1: Relación entre dato información y conocimiento.



Fuente: <https://www.google.com.ec/search?q=dato+,+información+y+conocimiento>

Hacer llegar el conocimiento adquirido por un miembro de la organización a todos los que les resulte importante disponer del mismo, resguardándolo de personas u organizaciones ajenas que puedan hacer uso ilegítimo del mismo, resulta fundamental para el éxito de la gestión del conocimiento. El reto es escoger la estrategia adecuada y las herramientas tecnológicas idóneas para implantar un sistema de trabajo que garantice que el conocimiento de la organización pueda ser usado por todos para el bien común. El ciclo de producción de conocimiento puede ser representado de la manera que aparece en la siguiente figura.

Figura 2: Una manera de representar el ciclo del conocimiento.



Fuente: <https://www.google.com.ec/search?q=dato+,+información+y+conocimiento>

Para todas las organizaciones y en particular para las universidades resulta imprescindible establecer un sistema de información bien organizado y coherente para que contribuya a la toma de decisiones eficaces en la conducción de los procesos.

Matilde Flores Urbáez considera que: “Las distintas definiciones de gerencia del conocimiento implican que las organizaciones deben conocer la forma cómo ocurren los procesos que forman parte de su existencia y ser capaces de construir explicaciones sobre ellos, favoreciendo la producción y transferencia de conocimientos dentro de la organización a partir de información y prácticas organizacionales” (FLORES, 2005)

El crecimiento que se ha producido en la generación de datos en los últimos años ha dado origen a una nueva disciplina científica, que la universidad de hoy no puede desconocer, Big data y con ella la figura del científico de los datos, que puede ser definido como una nueva profesión, considerada clave en el mundo de las tecnologías. Se trata de una persona formada en las ciencias matemáticas y las estadísticas que domina la programación y sus diferentes lenguajes, ciencias de la computación y analítica. Esta y otras tecnologías disruptivas matizan el entramado de las investigaciones actuales y deben ser tenidas en cuenta para una universidad de clase mundial.

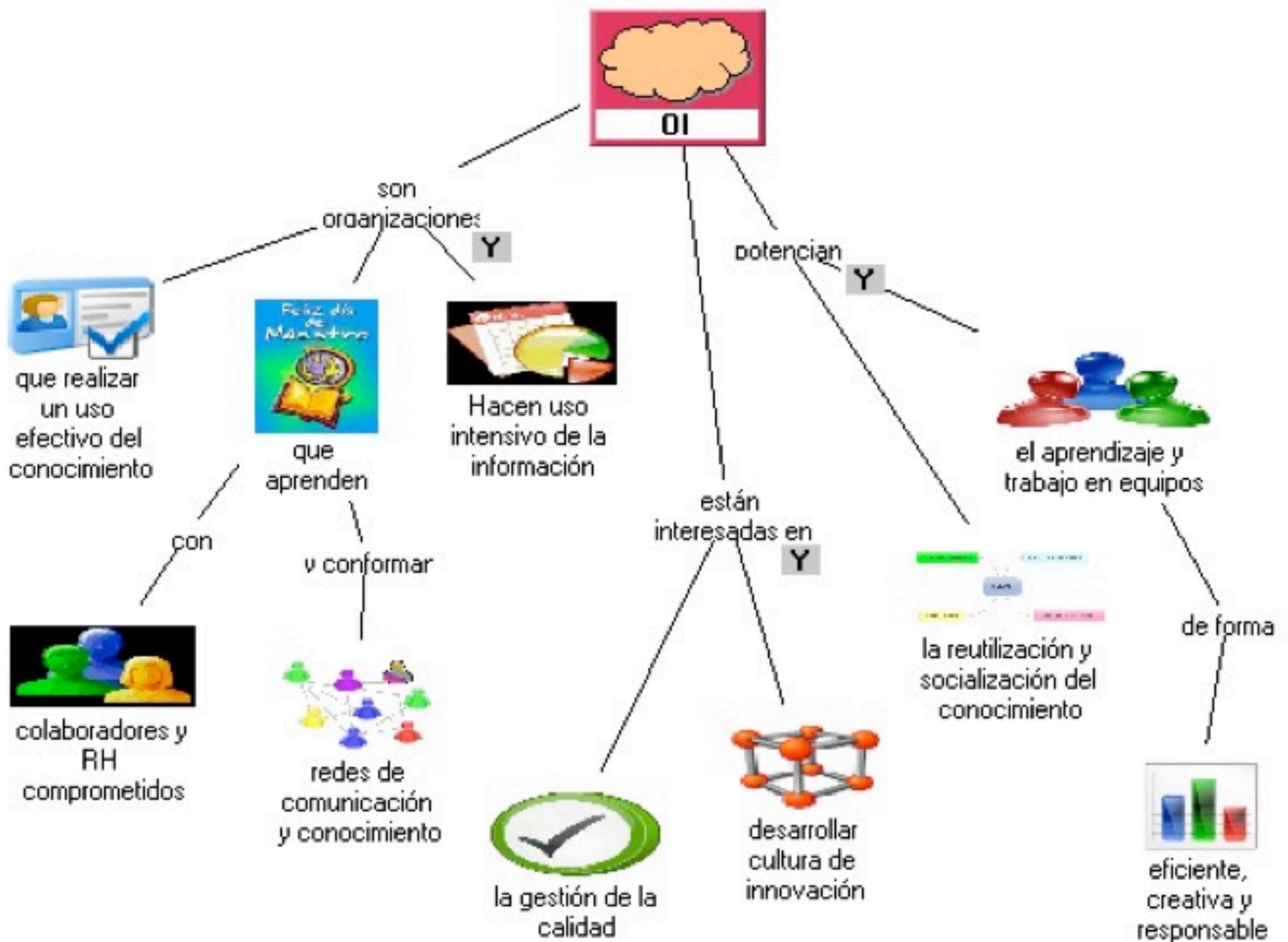
La trascendencia de saber buscar y localizar bancos de información que enriquezcan y apoyen los procesos de aprendizaje es una tarea ingente del docente, para que se convierta en un instrumento básico del trabajo intelectual cotidiano.

2.2. Las universidades como organizaciones inteligentes

El aprendizaje organizacional es una actividad compleja en la cual una organización, de manera continua y sistemática, se coloca en un proceso para obtener el máximo provecho de las experiencias. Una gestión educativa estratégica puede concretarse a partir de ciclos de mejoramiento de procesos y resultados, que pueden ser desarrollados con la implementación de actividades de planeación y evaluación.

Un resumen de las principales características de las OI se formula en el siguiente mapa conceptual.

Figura 3. Principales características de una OI



Tiene actual vigencia lo planteado por los autores Viloria y Blanco, cuando expresan que hoy en día, todo lo referente a aprendizaje organizacional conquista cada vez más adeptos, tanto académicos como empresarios y consultores. La fuerza que atrae a estos trabajadores del conocimiento a investigar y a profundizar en este tópico, es la gran importancia que ha adquirido esta área del conocimiento en las empresas, pues su comprensión y aplicación contribuye a mejorar los indicadores de calidad y de productividad. (VILORIA, 2006)

La contribución al estudio del aprendizaje organizativo de Senge destaca su visión del aprendizaje en las organizaciones. Para Senge, la clave para que una organización aprenda, radica en la comprensión global de la misma y de las interrelaciones entre sus procesos internos. Senge atribuye la incapacidad de aprender de muchas organizaciones al desconocimiento e incompreensión de los patrones que explican el funcionamiento de sus partes integrantes y las relaciones entre las mismas, así como los movimientos que condicionan la evolución de la organización, en su conjunto. (ARELLANO, 2015)

Según León, Tejada & Yataca, las Organizaciones inteligentes son aquellas capaces de aprender permitiendo así expandir sus posibilidades de crecimiento. No basta con adaptarse y sobrevivir sino sobre todo desarrollar la capacidad de crear. (LEÓN, 2003)

La gestión de las organizaciones educativas basado en un liderazgo compartido, en el trabajo en equipo, en prácticas docentes flexibles que atiendan a la diversidad de los alumnos, en la evaluación para la mejora continua y la planeación participativa, que impulse la innovación educativa, contribuyen a instituirse como una Organización Inteligente.

A partir de las definiciones y consideraciones emitidas por diversos especialistas y en particular Navajo, los autores del presente artículo considera a la Organización Inteligente como una

organización que es capaz de aprender, de crecer a partir de los errores, una organización que prepara y se apoya en la creatividad de sus trabajadores, en la que se lleve a cabo una excelente gestión del conocimiento, se evalúa y planifique de acuerdo a los resultados (toma de decisiones) y se le enseñe a los trabajadores a identificar los problemas, analizarlos y buscar las soluciones. (NAVAJO, 2012)

La metodología empleada persigue identificar los aspectos más relevantes para diseñar una estrategia de gestión de conocimiento para una universidad inteligente. Ello también permitió identificar y resumir las principales características de las organizaciones inteligentes las que se presentan a continuación.

Las organizaciones inteligentes presentan un conjunto de características entre las que podemos citar.

- Tienen un manejo efectivo de su conocimiento y de su capacidad innovadora
- La creación y desarrollo del talento, lo cual se logra gestionando el talento y una manera de lograrlo es generando un entorno organizacional que motive al profesional para aportar, innovar y continuar en la organización
- Es importante diseñar estrategias que faciliten la explotación del conocimiento del personal, en función del desarrollo de la inteligencia organizacional.
- La gestión del conocimiento debe convertirse en una disciplina práctica que ayude a mejorar la gestión interna de las organizaciones
- Trabajan en equipo y toman decisiones haciendo uso de su creatividad, reconociendo sus propias limitaciones y ventajas.
- Aprenden de los demás y de lo realizado en el pasado
- Son organizaciones donde las personas constantemente expanden sus capacidades para entender la complejidad de la realidad y mejorar los modelos mentales compartidos

Tal como se afirma en Carrero, las universidades no están ajenas a la necesidad de introducir los conceptos de la OI en su gestión y por lo tanto también han recibido la influencia del entorno, que las compromete a dirigir sus esfuerzos hacia una nueva forma de concebir el proceso de enseñanza – aprendizaje y a cambiar estructuras tradicionales por nuevas formas, especialmente que estén preparadas para enfrentar la incertidumbre ante la era de la información y el conocimiento. (Carrero, 2010)

Para las universidades hay dos aspectos claves vinculados a la gestión del conocimiento, que a su vez están directamente interrelacionados:

- La creación de condiciones propicias en el escenario universitario.
- La formación de los gestores del conocimiento para el futuro, dotados de los valores apropiados. (Estrada, Febles, & Febles, 2014)

La sociedad del conocimiento, nombrada así por muchos autores, o la era del conocimiento como también otros prefieren llamar, no cambia la estructura principal de la sociedad, sino que modifica la manera en que se realizan los procesos, pero que en cualquier caso, impone a las universidades varios retos y tareas algunas de las cuales se resumen en la siguiente figura.

Figura 4. Algunos de los retos que impone la sociedad del conocimiento a las universidades



Las universidades deben tener claro que para considerarse como una organización inteligente y de clase mundial requiere atender sus ventajas, y de esta forma ser innovadoras especialmente dentro de los procesos de enseñanza y aprendizaje y tener un alto desempeño en la nueva economía de este siglo. Uno de los aspectos que consideramos valorar, en la manera de incorporar nuevas formas de aprendizaje, son los principios del aula invertida y la integración de las oportunidades del aprendizaje informal para contribuir al logro de competencias necesarias para que los estudiantes de hoy sean buenos profesionales mañana.

La gestión del conocimiento se ha ido convirtiendo en un factor de cambio y de desarrollo en la sociedad; en donde su principal objetivo es crear un ambiente para que el conocimiento y la información se encuentren siempre disponibles y sean utilizados para fomentar a la innovación y así provocar mejoras en las tomas de decisiones.

La organización inteligente se basa en la capacidad de contar con las habilidades, actitudes, conocimiento y aprendizaje, que le otorgan valor a la organización, caracterizándola en una red con personas capaces de profundizar en sus análisis. En el caso de la educación superior se trata de crear una universidad competitiva, que sea reconocida nacional e internacionalmente por la calidad de sus trabajadores y de sus egresados.

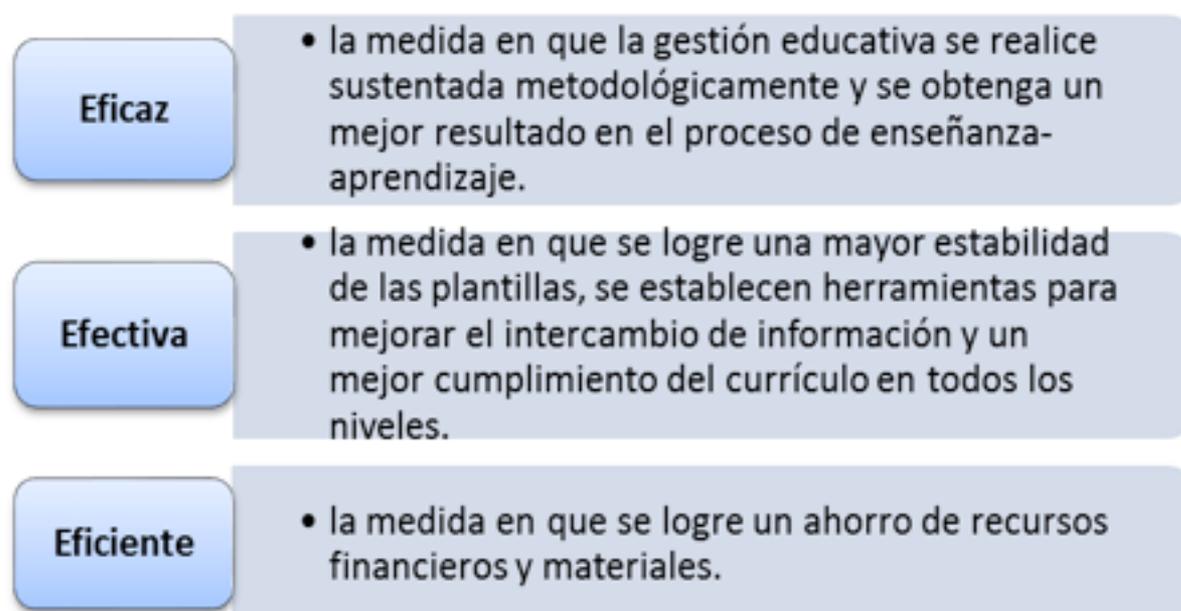
No son pocas las instituciones educativas que, en sus respectivos niveles de acción, incluyen dentro de sus normas internas, criterios gerenciales, aunque por muchos años se había tratado de deslindar o separar el ámbito educativo de la esfera empresarial, como si lo relacionado a una empresa fuere considerado como algo prohibido o nocivo. Existe un gran número de procedimientos administrativos y diligencias que se tienen que cumplir en las instituciones educativas ecuatorianas, de conformidad a la nueva normatividad para el sistema nacional de educación, y ha correspondido a cada rector o administrador de las instituciones, el desenvolverse para conducir la institución con eficacia, efectividad y eficiencia. (Passailaigue, 2013)

En la actualidad uno de los retos de las instituciones educativas está en propiciar la formación de redes de aprendizaje para la superación del profesorado, para introducir las innovaciones necesarias a las nuevas propuestas pedagógicas en la formación de los estudiantes, para las investigaciones educativas y el intercambio de sus resultados, y por último, como un instrumento para perfeccionar la gestión académica. Aparece la comprensión de un ecosistema educativo en red. (Castañeda & Adell, 2013)

3. Metodología

Para la investigación desarrollada se definieron conceptos de eficacia, eficiencia y efectividad, de la manera que a continuación se expresa:

Figura 5: Eficacia, efectividad y eficiencia en la calidad educativa



Para la elaboración de la propuesta se utilizan métodos cualitativos y cuantitativos de investigación: Análisis documental, encuestas, grupos focales y entrevista a profundidad, entre otros. Como fuente de información principal se estudiaron bases de datos internacionales y varias publicaciones. Se aplicaron encuestas a profesores y directivos de la institución para conocer sus puntos de vistas y expectativas sobre el futuro de las universidades.

También fue empleada la entrevista a profundidad, con el objetivo de gestionar información y conocimiento de personalidades vinculadas a la educación superior y conocer sus criterios acerca de la nueva universidad. Las bases propuestas para una estrategia de gestión de conocimiento para iniciar el camino hacia una universidad de clase mundial contempla la realización previa de un análisis socioeconómico que permitió identificar algunas de las limitaciones existentes para avanzar en calidad de las universidades.

La investigación se estructuró como un estudio que integra los resultados derivados de técnicas de investigación de naturaleza cuantitativa y cualitativa para ofrecer una respuesta de mayor impacto. Esto permitió analizar, comprender e interpretar las diferentes vías que emplean las instituciones educativas para tratamiento del conocimiento y en qué medida consideran importantes la existencia de una estrategia de gestión del conocimiento. Los datos se han recogido a través de entrevistas aplicadas a docentes e investigadores así como del análisis documental y se han procesado aplicando técnicas estadísticas.

4. Resultados

4.1 La universidad de clase mundial

Un resultado del estudio fue conceptualizar lo que significa una universidad de clase mundial para latinoamericanas que nacen en un momento que lo ranking se encuentran en un alto nivel en todos los países desarrollador y por lo tanto acortar las distancias es ya un aporte significativo. Como ya es consenso en el mundo académico, los siguientes criterios forman parte de la caracterización de la universidad de hoy, los que son destacados por Montfort:

- La universidad moderna es "multiversidad", la complementariedad inteligente de lo heterogéneo, de lo contradictorio, de lo diverso en una asociación complementaria y creadora de conocimientos.
- La aparición de la verdad absoluta no es nada más que el resultado de un conformismo absoluto y resulta incompatible con la vida universitaria. (Montfort, 2013)

La globalización tecnológica y económica ya es una realidad. Avanza la economía con

predominio de los servicios. La creación de conocimientos y la formación de nuevos profesionistas con altas cualidades intelectuales y nuevas habilidades sustentan la llamada sociedad del conocimiento

La visión global de una universidad recae fundamentalmente en el valor y apreciación que se le otorgue al conocimiento y a la información. Una de las líneas de trabajo de las universidades en la actualidad, es precisamente la generación y difusión del conocimiento a través de las áreas estratégicas de desarrollo que son consideradas como verdaderas herramientas e indispensables para el fortalecimiento de la plataforma educativa y desarrollo social de la nación.

La innovación del conocimiento dentro de las universidades, es una estrategia que integra la dirección de conocimiento con la dirección de la innovación hacia lo que se le ha llamado "la universidad inteligente de clase mundial", es decir, una universidad competitiva globalmente y capaz de ser reconocida mediante la calidad de sus egresados, entre otros indicadores.

La tarea principal de la universidad de hoy debe ser el diseño e implementación de sistemas que permitan la generación de ideas y a su vez que estas lleguen el más pronto posible a su aplicación por la dirección de las organizaciones. Es una cuestión de estrategia y dirección.

De los estudios realizados y la experiencia práctica desarrollada por los autores se considera que una universidad inteligente de clase mundial debe trazarse metas según patrones de calidad ambiciosos y que abarquen entre otros, los renglones siguientes:

- Nivel de los graduados, medidos no solo a través de los exámenes sino por su éxito en su vida profesional. Evaluar junto a las competencias técnicas sus competencias transversales como la comunicación, la capacidad para trabajo en equipo, en sentido de pertenencia a la universidad que los graduó, el liderazgo comprobado, la honestidad y la solidaridad y otros valores humanos que los identifiquen
- La producción científica de la universidad, que incluye la participación en eventos de reconocido prestigio y la publicación en revistas indexadas en bases de datos internacionales ubicadas en los primeros cuartiles.
- Nivel científico y visibilidad del claustro. Los indicadores que demuestran los porcentajes de integrantes de los claustros que poseen determinados grados científicos o académicos no es suficiente para medir el nivel de la universidad, es necesario conocer su presencia en la web y en revistas de alto prestigio. Una buena forma de comprobarlo es hacer comprobaciones frecuentes en Google académico de las publicaciones y citas del claustro de la universidad.
- Informatización de las funciones sustantivas de la universidad. En este caso utilizar aspectos de tecnologías disruptivas que expresan actualidad y que resultan eficaces. Domótica, aulas inteligentes, computación basada en gestos, realidad aumentada, computación afectiva, aprendizaje ubicuo y otras. Al utilizarlas que sea verificable su necesidad y necesidad para que no sea una novedad injustificada.
- Vinculación real y permanente con el entorno. Pero se trata del entorno de hoy que exige una altura profesional y cultural elevada porque es dinámico y multidireccional, donde un país tiene mucha incidencia en los demás y viceversa. La sociedad incorpora aspectos positivos y negativos de la globalización, que inciden en la creación de nuevos estándares que exigen la generación de un valor agregado. Para ello es imprescindible que las instituciones académicas sean capaces de responder ante este nuevo y complejo ambiente.
- Estrategias para extraer experiencias de manera colectiva. Las universidades inteligentes de clase mundial deben despojarse de la vieja idea de un escenario donde un sabio que explica y unos ignorantes que escuchan cuando se reúne un colectivo. El menos lúcido puede aportar iniciativas útiles que contribuyan a la calidad y posicionamiento de la universidad.
- Seleccionar, adaptar y/o adoptar buenas prácticas internacionales. La movilidad de profesores y directivos de las universidades en ocasiones no son bien aprovechadas en las instituciones. Quien viaja a otro país debe ser capaz de trasladar al suyo las buenas prácticas que se realizan en otras instituciones a la suya propia. Es decir que este indicador tiene tres componentes. ¿Cuántos viajaron? ¿Qué trajeron?, ¿Socializaron sus conocimientos? ¿Qué impacto tuvo su aplicación?

4.2 Propuesta de bases para una estrategia de gestión del conocimiento

Una estrategia es un conjunto de acciones planificadas sistemáticamente en el tiempo que se llevan a cabo para lograr un determinado fin o misión. Los autores de la investigación coinciden con los trabajos de Patiño (2013) y en particular lo planteado en el artículo "Estrategias mediadas por la tecnología" que contribuyen al desarrollo y socialización del conocimiento en el área de matemáticas de nivel básico. En el caso del presente artículo la estrategia se formula para construir una filosofía de gestión compartida en todos sus niveles y que se mantiene en constante retroalimentación con sus miembros, para la construcción de estrategias de largo plazo y una filosofía de gestión. Esta estrategia resulta fundamental en el fortalecimiento de la gestión educativa.

En el estudio sobre ciencia, tecnología y sociedad desarrollado por uno de los autores de este artículo, como parte de su doctorado en ciencias de la educación, se valoró el impacto que se podía alcanzar con la introducción de una red educativa como apoyo a la gestión. Ello condujo al estudio de los principios de las organizaciones inteligentes para comprender claramente el papel del conocimiento en una gestión eficaz, efectiva y eficiente. (Passailague, 2014)

A partir del estudio realizado se formuló una propuesta de posibles acciones para la aplicación de la teoría de Organización Inteligente en las instituciones de educación superior de Ecuador que las iniciara en el camino hacia una universidad de clase mundial. Los criterios que en síntesis se describen a continuación las principales bases de una estrategia de gestión de conocimiento para una universidad inteligente de clase mundial:

- Realizar un estudio profundo del entorno (nivel de escolaridad, problemas sociales, nivel cultural, entre otras) para obtener una visión de cómo se adaptan al cambio. La vinculación de la universidad con la sociedad donde está enclavada, es una tendencia compartida por la amplia mayoría de los especialistas en el siglo XXI.
- Evaluar sistemáticamente la misión y visión de la universidad a corto y largo plazo aprobada por el estamento superior universitario.
- Conformar grupos interdisciplinarios de trabajo, de acuerdo a la especialización de cada persona. Las redes de conocimiento son un baluarte para los sistemas de gestión del conocimiento. Los intercambios basados en reciprocidad y confianza aceleran y mejoran el aprendizaje de todos los participantes.
- Implementar sistemas de verificación de evidencias del grado de cumplimiento, eficiencia, eficacia y efectividad, de los procesos de gestión de autoridades, funcionarios y colaboradores, para establecer oportunidad de mejoras.
- Promover la realización de investigaciones, publicación y divulgación de los resultados que alcanzan los miembros de la organización.
- Estimular la aplicación del nuevo conocimiento adquirido. Conformar secciones o comisiones científicas en todos los equipos de trabajos para ir fomentando la gestión del conocimiento.
- Trazar estrategias para evitar o resolver los posibles problemas en el futuro.
- Potenciar el desarrollo del capital intelectual y la socialización del conocimiento.
- Atender la formación de habilidades blandas en los estudiantes tales como el respeto por los demás, la capacidad comunicativa, el dominio de idiomas extranjeros, la capacidad para utilizar las tecnologías, el trabajo en equipos, etc.
- Movilizar las capacidades de todas las personas en la organización.
- Estimular la socialización del conocimiento. Implementar sistemas de motivación y estimulación para aquellos que son capaces de poner su información y conocimiento de manera que sea beneficioso para la toma de decisiones en la organización.
- Atender de forma especial la manera en que es utilizada la tecnología.

No puede olvidarse que el fin de la teoría de organización inteligente no es sólo cambiar el comportamiento en las organizaciones, sino lograr crear un nuevo tipo de cultura abierta al cambio, a la creatividad, a la innovación, a las personas, a los clientes, a la tecnología, a la ética, en fin hacer cumplir la tercera misión de las universidades. (NÚÑEZ, 2014)

La estrategia propuesta se fundamenta en la filosofía de la Web 2.0, Web 3.0 y las redes sociales, pues: facilita el aprovechamiento del conocimiento de las personas, así como el generado por la actividad de la organización; favorece el trabajo en equipos el cual resulta fundamental; destaca la importancia de compartir experiencias y mejores prácticas; favorece la renovación del conocimiento y la creación de conocimiento nuevo y estimula el convertirse en una organización que aprende

El modelo, unido a las potencialidades que ofrece la Web 2.0 y Web 3.0, que brinda varias herramientas que favorecen la comunicación, el intercambio y la colaboración, contribuyen a fortalecer la socialización del conocimiento y la colaboración institucional aspectos fundamentales para el mejoramiento de la gestión educativa.

5. Conclusiones

La manera más efectiva de enfrentar los conductores de los cambios que se deben producir en las universidades en los próximos años, impulsados por tecnologías emergentes y demandados por las competencias que impone el entorno social, es aplicando los principios de las organizaciones inteligentes. El conocimiento aplicado añade valor a las instituciones.

La GC debe propiciar y facilitar la transición de los estados del conocimiento organizacional, permitiendo que se pueda conservar el conocimiento valioso de las persona en la organización.

Un objetivo estratégico para las organizaciones lo constituye la creación y potenciación del "conocimiento organizativo", el cual se sustenta en las personas, los medios y las tecnologías, los que deben ser gestionados convenientemente. Si en las universidades, entre ellas las ecuatorianas, se consigue llevar a cabo las acciones antes mencionadas, reducir o eliminar las debilidades detectadas y potenciar los puntos fuertes, además de alcanzar la calidad que se exige para la universidad de la nueva era influenciada por los constantes y crecientes avances tecnológicos, en los sistemas de información y en las comunicaciones, y logran adaptar sus procesos basado en una cultura organizacional que favorezca implementar una estrategia de gestión del conocimiento, el aprendizaje en equipos y la socialización del conocimiento, estarán en condiciones de convertirse en organizaciones inteligentes y, basado en un modelo de red educativa, estarán en mejores escenarios para cumplir exitosamente con la tercera misión de las universidades.

Las universidades para ser de clase mundial e inteligentes deben saber aprovechar sus ventajas, y con ello generar ideas creativas dentro de los procesos de enseñanza y aprendizaje e implementar el concepto de calidad educativa que les permitirá tener un alto desempeño en la nueva economía de este siglo.

Las universidades pertenecientes a países de poco desarrollo económico deben plantearse metas alcanzables, pero con la mirada en un punto bien alto, para lograr cada día mejores resultados y utilizar de forma adecuada la información y el conocimiento, como entidades inteligentes que son por su misma naturaleza.

Referencias bibliográficas

ARELLANO, M. F. (2015). Gestión del conocimiento como estrategia para lograr ventajas competitivas en las organizaciones petroleras. *Orbis*.(30), 31-47. Obtenido de www.revistaorbis.org.ve

BOYETT, J. (1999). *Hablan los Gurús. Las mejores ideas de los máximos pensadores de la administración*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.

Carrero, M. (2010). La Universidad como organización inteligente. *Agroa Trujillo*, 13(26), 57-80.

Castañeda, L., & Adell, J. (2013). *Entornos Personales de aprendizaje: claves para el ecosistema educativo en red*. Alcoy: Marfil.

- Estrada, V., Febles, J., & Febles, A. (2014). *La Gestión del Conocimiento en las Universidades. Aspectos Metodológicos*. Santo Domingo: Congreso TUS.
- FLORES, M. (2005). Gestión del conocimiento organizacional en el taylorismo y en la teoría de las relaciones humanas. *Espacios*, 26(2).
- Kimiz, D. (2005). *Knowledge management in the theory and practice*. Boston: Elsevier.
- LEÓN, R. T. (2003). *Las organizaciones inteligentes. Industrial Data*. . Lima: Notificación Científica. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. .
- Meliha Handzic, A. L. (1 de 3 de 2008). Auditing knowledge management practices: model and application. (P. Macmillan, Ed.) *Knowledge Management Research & Practice*, 6(1), 90-99.
- Montfort, G. F. (2013). *Universidad Veracruzana autónoma: Por una universidad de clase mundial, una propuesta para el cambio*.
- NAVAJO, P. (2012). <http://www.iniciativasocial.net>. Recuperado el septiembre de 2014, de <http://www.iniciativasocial.net>
- NÚÑEZ, J. P. (2014). *¿Para qué ciencia, tecnología y sociedad en las universidades?* Guayaquil: Universidad de Especialidades Espíritu Santo.
- Passailague, R. (2014). *Tesis Doctoral*. Habana.
- Passailague, R. (2013). *Administración Educativa: Los procesos de gestión en la eficiencia educativa universitaria*. . Guayaquil, Guayas, Ecuador: Universidad Ecotec.
- Senge, P. (1999). *La quinta disciplina en la práctica*. Buenos Aires: Gránica.
- SERVIN, G. (2005). www.library.nhs.uk/knowledgemanagement. Obtenido de www.library.nhs.uk/knowledgemanagement: www.library.nhs.uk/
- URIZ, J. (. (1994). *La Subjetividad de la Organización*. . Barcelona: Siglo XXI.
- VILORIA, A. y. (2006). Factores que bloquean la aplicación de las disciplinas de las organizaciones inteligentes en el Núcleo del Litoral de la Universidad Simón Bolívar (Venezuela). *Espacios*, 27(2). <http://www.revistaespacios.com/a06v27n02/06270241.html>

-
1. Ph.D. en Educación, Profesor Titular Principal y Canciller de la Universidad Tecnológica Ecotec, Profesor Titular Principal UEES, Guayaquil. Ecuador. rpassailague@ecotec.edu.ec
 2. Ph.D. en Economía, Profesor Titular Principal y Rector de la Universidad Tecnológica Ecotec, Profesor Titular Principal UEES, Guayaquil. Ecuador. fmarquez@ecotec.edu.ec
 3. Ph. D. en Educación, Profesor Titular Principal y Canciller de la Universidad de Especialidades Espíritu Santo, Profesor Titular Principal Universidad Tecnológica Ecotec, Guayaquil. Ecuador.cortega@uees.edu.ec
 4. Ph.D en Informática, Profesora Titular de la Universidad de Ciencias Informática de La Habana. Presidenta de la Unión de Informáticos de Cuba. ailyn.febles@uniondeinformaticos.cu
-

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015
Vol. 38 (Nº 50) Año 2017

[Índice]

[En caso de encontrar algún error en este website favor enviar email a webmaster]

©2017. revistaESPACIOS.com • Derechos Reservados