
MIRADA TRANSVERSAL DE LA INNOVACIÓN EDUCATIVA EN LAS ORGANIZACIONES UNIVERSITARIAS **DESDE LA PERSPECTIVA DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL**

MARCANO DURÁN, María Virginia

Doctor en Ciencias Organizacionales de la Universidad de Los Andes, Venezuela.
Profesora de Derecho en la Universidad de Los Andes. Miembro del Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG).
e-mail: mariamarcano.ula@gmail.com.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1403-8662>.

Recibido: 24-02-2024
Revisado: 19-05-2024
Aceptado: 08-06-2024

RESUMEN

Este trabajo presenta una reflexión en torno a la vinculación entre innovación, educación y organizaciones, desde la perspectiva del aprendizaje. El problema objeto de estudio se enfoca en la transformación de las organizaciones universitarias a partir del desarrollo de la innovación educativa. El eje central de la innovación es el aprendizaje, desde sus niveles básicos hasta la gestión de conocimiento, creado y desarrollado por el individuo. En virtud de ello, se ofrece una nueva concepción de la realidad organizacional en función de lo humano, con el individuo en el centro de estudio, ubicándose en el campo de los Estudios Organizacionales (EO), al ser que se superan las concepciones de las teorías administrativas. En este punto es oportuna la reflexión sobre la transversalidad de la innovación educativa en las universidades, a partir de la incidencia de la tecnología en ellas y la contingencia que representa. Estudiar a la universidad desde el enfoque de los EO propicia nuevas discusiones, en las que se involucran diversas disciplinas, toda vez que es un objeto de estudio amplio e inacabado. Dentro de los principales resultados se encuentra la valoración de la incidencia del aprendizaje organizacional en el avance universitario, particularmente en esbozo de organizaciones orgánicas, además de la determinación de la transversalidad de la tecnología en todo el proceso de aprendizaje universitario, con eje central en la innovación.

Palabras clave: aprendizaje organizacional, contingencia, estudios organizacionales, innovación, organizaciones.

TRANSVERSAL VIEW OF EDUCATIONAL INNOVATION IN UNIVERSITY ORGANIZATIONS FROM THE PERSPECTIVE OF ORGANIZATIONAL LEARNING

ABSTRACT

This work reflects on the relationship between innovation, education, and organizations from a learning perspective. The study focuses on the transformation of university organizations through the development of educational innovation, with learning as the central axis, ranging from basic levels to knowledge management, created and developed by individuals. This approach offers a new conception of organizational reality centered on human elements, positioning itself within the field of Organizational Studies (EO) and surpassing traditional administrative theories. The study highlights the transversal nature of educational innovation in universities, emphasizing the impact of technology and its contingent role. Analyzing universities through the EO framework fosters interdisciplinary discussions, given the broad and evolving nature of the subject. Key findings include the significance of organizational learning in university advancement, particularly in shaping organic organizations, and the pervasive role of technology in the university learning process, with innovation as its core.

Keywords: *organizational learning, contingency, organizational studies, innovation, organizations.*

1. INTRODUCCIÓN

Los avances de los estudios organizacionales (EO) en Latinoamérica, informan de su importancia para la región, al presentar una visión clara sobre las organizaciones como su objeto de estudio. Se profundiza en la concepción primaria de las teorías de la administración, a partir del auge de investigaciones y tratados que ofrecen a los investigadores una ruta a seguir para la comprensión de la realidad de las organizaciones, por cuanto no solo implica lo visible y observable, incorpora la subjetividad de los actores implicados en la organización y sus múltiples relaciones. (Pérez y Guzmán, 2015, p. 105).

La comprensión del objeto de estudio de los EO no resulta una tarea fácil, en virtud de la diversidad de realidades de cada organización, cada una es diferente y única, en razón del elemento humano que la compone y por ello, involucra disciplinas que se interconectan desde múltiples vertientes, ya que “comprender el proceso de organización implica desarrollos sociales de construcción de sentido, delimitados por dimensiones espaciotemporales que los hacen inigualables” (González-Miranda, 2020, p.114), sin que puedan universalizarse.

La diferenciación de cada organización se deriva del fenómeno social que en ella se lleva a cabo, cuyo elemento interno de relevancia es el individuo y el elemento externo es el entorno que circunda a la organización, que varía en espacio y tiempo, incidiendo en ella y en el comportamiento de sus miembros y en palabras de (González-Miranda, ob.cit) “se necesita, por tanto, una mirada que, más que sincrónica, sea diacrónica y convoque a un conjunto de disciplinas para el desciframiento de los múltiples vínculos, tensiones, subjetividades e intersubjetividades” (p. 114).

En las organizaciones universitarias el fenómeno social se compone de la vinculación entre los sujetos participantes del acto pedagógico (profesor y estudiante) y la interacción con todos los miembros de la organización, desde la institucionalidad y el ejercicio del poder, ya que “una organización

universitaria es como una orquesta sinfónica donde cada uno de los ejecutantes –expertos profesionales– conoce muy bien la ejecución de su instrumento y puede interpretar muy bien su partitura, pero se requiere de un buen director” (Mindreau, 2014, p.40), para dar solución a las necesidades organizacionales o responder a la incertidumbre del entorno.

De igual forma, las universidades se desenvuelven en un entorno incierto, cada vez más hostil, que como lo señalan Estébanez, et. al, (2022, p.9), “participa de la configuración de sus formas organizacionales, sus orientaciones curriculares y las orientaciones de sus vínculos interinstitucionales”, siendo necesario un adecuado sistema bajo el cual perciben, piensan y reaccionan sus miembros. Diferenciándose de otras organizaciones, con un gran sentido de pertenencia y legitimidad, en palabras de Carvajal (2017, p. 11) “los que pertenecen a una institución como la universidad deben tener plena conciencia y determinación acerca de lo que los une pero, sobre todo, de aquello que deciden tener en común como comunidad académica universitaria”, para mantenerse vigente ante los cambios del entorno.

Con base a estos presupuestos, el presente trabajo tiene como problema central de investigación el estudio de la innovación educativa universitaria, desde la visión individual y colectiva, con un enfoque a los E.O. En el proceso para la innovación educativa, especialmente en las organizaciones universitarias, se desarrolla el aprendizaje universitario como conducto del acto pedagógico, eje de acción de la universidad, bajo las teorías que dan cuenta de la construcción de aprendizaje basado en la autorregulación y el desaprendizaje permanente del individuo para la transformación de su ser y sus percepciones del mundo.

La justificación de este trabajo de reflexión radica es la necesidad de profundizar en el proceso de aprendizaje universitario, desde una óptica integral en la que se vincula el aprendizaje como acto educativo. Se erige sobre correlación existente entre las teorías

del aprendizaje educativo y el aprendizaje organizacional, para comprender la importancia de los elementos integradores de las organizaciones en todo el acto pedagógico, tomando en cuenta que el aprendizaje y la innovación se explican desde la amplitud y flexibilidad del campo de los EO.

En el desarrollo reflexivo de la vinculación del aprendizaje universitario con la innovación educativa, se postula a la teoría de la contingencia como válida para dar cuenta de la relación entre la universidad y los factores que le son contingentes, diversos y cambiantes, permitiendo la comprensión de su realidad, manifestada en el aprendizaje organizacional y la gestión de conocimiento. El trabajo pretende establecer las características e implicancias necesarias para la transformación de las universidades hacia organizaciones orgánicas, como las más idóneas para la innovación educativa, en virtud de la flexibilidad, adaptación y organicidad que la componen.

De seguido se explica la implicancia de la tecnología en la innovación educativa, visto que es uno de los principales factores que contingen a la organización y gracias a ella se crean entornos de aprendizaje abiertos, flexibles y ágiles, en los cuales los individuos encuentran nuevas formas de comunicación y desarrollo de conocimiento, en varios niveles.

El presente trabajo se estructura desde el aprendizaje universitario y los estudios organizacionales, con la presentación de las teorías que sustentan la investigación, en sus dos vertientes, en un primer momento las teorías educativas, en las que destacan las teorías del constructivismo y la teoría del aprendizaje significativo y en un segundo momento el aprendizaje organizacional, desde el bucle simple con la creación de conocimiento al bucle doble con su transformación y extrapolación hacia los equipos de trabajo y de allí, hasta la organización y su entorno.

El desarrollo de la reflexión en torno al aprendizaje enfocado a la innovación se fundamenta en el elemento tecnológico en

todo el proceso de innovación educativa, al considerar a la implicancia de la tecnología en los ambientes de aprendizaje, cuya derivación es la generación de nuevas formas educativas y diseños instruccionales innovadores, en conjunto con las políticas institucionales propias de las organizaciones universitarias, que requieren un cambio para favorecer la innovación, flexibilidad y adaptación.

2. Aprendizaje universitario y estudios organizacionales

Las universidades desde la premisa de los estudios organizacionales se revelan complejas, marcadas por una serie de características propias fundadas en la cultura, política e institucionalismo, aunado a ello la competitividad de las universidades se basa en la calidad de la educación, el mérito y la relevancia de la investigación y las competencias adquiridas por los profesionales para generar aportes al desarrollo mundial Marcano (2021, p. 298). Su comprensión integra el aprendizaje universitario vertido en dos aristas, el aprendizaje como creación y desarrollo de conocimiento y competencias, y el aprendizaje organizacional, como proceso evolutivo organizacional que ha sido objeto de los EO, por cuanto

adoptan estructuras propias y han desarrollado procesos formales para lograr los objetivos que las originaron, con la participación de múltiples actores que han convergido en su construcción social, generándose así flujos complejos de interacciones, de interés para la sociedad misma, pues de ellos depende su propia evolución y avance. (Muñoz, 2018, p.186).

Las estructuras desarrolladas por las organizaciones universitarias alcanzan su complejidad en virtud del entorno en el que se desenvuelven, cada vez más incierto y hostil, precisando de una visión transdisciplinaria para su comprensión, que encuentra fundamento en los EO como una disciplina que tiene elementos característicos que permiten situar la

forma en que se avanza en el desarrollo de esquemas teóricos idóneos para el abordaje del objeto de estudio complejo e integrado a su contexto, como lo expresa González (2014). Los EO consideran en su campo de estudio las estructuras y los actores que confluyen en estas, quienes se vinculan de forma orgánica con una visión transversal de todos los elementos que convergen en la organización para enfrentar la incertidumbre como característica propia de la sociedad, en el sentido expresado por (Marcano y Cirera, 2021, p.199) “los entornos en los que se desenvuelve la organización y a los cuales responde, interactúan de forma permanente y se caracterizan por la incertidumbre que los hace complejos. A medida que la sociedad avanza, la incertidumbre se incrementa.”

En este sentido, en un avance teórico el campo de los EO tiene un núcleo fundamental orgánico, formado por los individuos y su interacción constante, que genera nuevas conexiones culturales, sociales y de conocimiento, en un proceso de transformación de la visión gerencial, propia de las teorías de la administración, a una visión compleja y transdisciplinaria, toda vez que las organizaciones en el campo de los EO “son concebidas como organismos o instituciones que interactúan como un ente social frente a otros” (Gómez y Soler, 2021,p.321).

Las organizaciones no se desenvuelven aisladas del contexto, estas interactúan socialmente y los cambios del entorno repercuten en ellas de diversas formas, tanto favorable como desfavorablemente, siendo la incertidumbre su principal característica en virtud de la cual, es imposible que las organizaciones se desarrollen reflejándose a sí mismas, y al ser estudiadas desde la óptica de los EO, se revelan como un organismo abierto que convive con otros, en una constante retroalimentación de información, conocimiento, y cultura, confluyendo elementos como los expresados por (Pérez y Guzmán, 2015, p.106) a saber “la sociología, la historia, la psicología y la antropología, entre otras, en el estudio de los fenómenos que salen de la esfera de influencia y control de la administración en las organizaciones” En este proceso transformador se

encuentran las universidades, estudiadas transdisciplinariamente con un enfoque humanista, por cuanto “es indiscutible la importancia que han cobrado lo EO en el contexto de la investigación y comprensión de los fenómenos sociales que se inscriben en las organizaciones” (Muñoz, 2018, p.188) y en ellas se vivencia el fenómeno organizacional como fenómeno social, especialmente por la forma en que los individuos se relacionan y reconocen mutuamente.

En las universidades, el fenómeno social gira en torno al aprendizaje como forma de conexión y comunicación entre los individuos que integran la organización educativa, y al ser vista desde los EO tienen una mejor comprensión, por cuanto estos abarcan diversos tipos de organizaciones sobre las cuales se han generado aportes teóricos y empíricos que han transformado el paradigma organizacional (Montaño, 2004), ya que no solo se estudia a la organización sino a la complejidad de las relaciones sociales, psicológicas y culturales que en ellas se desenvuelven.

De allí que las implicancias de la interacción entre los individuos protagonistas del fenómeno de aprendizaje, se centra en los profesores y los alumnos, entre quienes se genera una simbiosis comunicativa, de retroalimentación constante, cuyo fin se diferencia marcadamente de las organizaciones empresariales, en virtud de procurar la formación y desarrollo de competencias, con ausencia de rentabilidad económica, ya que el capital de la universidad es humano y no económico y su estudio se basa en el comportamiento y las interacciones de los miembros de la organización, que no es cuantificable.

2.1 Teorías del aprendizaje

Desde la vertiente del aprendizaje universitario como generación de conocimiento, se conjugan las teorías del aprendizaje para dar cuenta de la investigación del fenómeno educativo, siendo las más relevantes la teoría cognoscitiva social, teoría del constructivismo y teoría de aprendizaje significativo, estudiadas desde

la perspectiva organizacional, al ser que la creación y apropiación de conocimiento se subsume en las interacciones entre los individuos, marcadas por un carácter orgánico que diseña el camino a seguir por la organización para alcanzar la flexibilidad e innovación.

2.1.1 Teoría cognoscitiva social

La primera teoría que da cuenta del aprendizaje nace a partir de las críticas realizadas a la teoría conductista, por no ser acorde con la situación real que representa el aprendizaje y la generación de conocimiento, entre los críticos al conductismo destaca Albert Bandura, quien basó sus estudios en la observación como punto focal del aprendizaje, en la que un individuo puede aprender como producto de la observación de las actividades realizadas por otro individuo y por medio de la autorregulación del conocimiento.

La teoría cognoscitiva social se basa en algunos supuestos acerca del aprendizaje y las conductas, los cuales hacen referencia a las interacciones recíprocas de personas, conductas y ambientes; el aprendizaje en acto y vicario (es decir, la manera en que ocurre el aprendizaje); la diferencia entre aprendizaje y desempeño; y el papel de la autorregulación. (Zimmerman y Schunk, 2003).

Con base a los presupuestos de esta teoría, el aprendizaje se valida en su integración con el ambiente, la conducta y los factores personales, supera la concepción de conocimiento basado en estímulos y respuestas, en un ciclo continuo, y avanza a la incorporación de la autorregulación personal en el procesamiento de información como expresión a los cambios ambientales. “Desde este punto de vista, es la observación el elemento básico de la teoría cognoscitiva social, según la cual, el aprendizaje implica aprender de las consecuencias de los propios actos.” (Marcano, 2021, p.35) y esto se convierte en fuente de información y motivación. Los procesos cognitivos son actividades cerebrales emergentes que

ejercen la determinativa influencia (Bandura, 2001).

2.1.2 Teoría constructivista

En un segundo estadio del estudio de las teorías del aprendizaje se ubica la teoría constructivista, que avanza desde la base de la teoría cognoscitiva social, con la incorporación del elemento psicológico en la formación de conocimiento por parte del propio individuo quien lo construye, así para (Marcano, 2021) “el conocimiento no se entiende como una verdad absoluta y discrimina la existencia de teorías que buscan explicar el mundo, pues este se puede construir mentalmente de muchas formas y ninguna teoría posee la verdad” (p. 37). El individuo crea y se apropia del conocimiento desde su relación con el mundo, cuyos cambios inciden en la transformación del conocimiento y la forma de aprender, que se diferencia de un individuo a otro, desde sus propias vivencias y realidades.

El aprendizaje fundado en el constructivismo se desarrolla desde dos caras, una externa, en la reconstrucción del mundo por parte de quien aprende, en función de su propia realidad y como se refleja frente a ella, y una cara interna, con la conexión del conocimiento previamente adquirido con el nuevo conocimiento generado, en un proceso interno del aprendiz, en abstracción del ambiente y sus cambios. Así, ambos enfoques engendran una comunicación dialéctica, al equilibrar la integración del individuo con el ambiente y otros individuos y con su actividad interior, psicológica.

El constructivismo plantea la cognición como un proceso de integración entre el aprendiz, el contexto en el que se desenvuelve y la transferencia de aprendizaje propia y externa. Para (Coll y Palacio, 2000, p. 175), “la idea original del constructivismo es que el conocimiento y el aprendizaje son, en buena medida, el resultado de una dinámica en el que las aportaciones del sujeto al acto de conocer y aprender juegan un papel decisivo” el aprendizaje es el resultado de un proceso de construcción seguido por el aprendiz en la medida en que se relaciona

con su entorno, con la transformación de sus estructuras cognitivas a partir de sus experiencias.

A diferencia de la teoría cognoscitiva social, el constructivismo plantea la generación de conocimiento desde el propio individuo, en un bucle simple creación y re creación de aprendizaje, se involucran los aspectos internos y externos en los que el individuo se desenvuelve. Aunque la frontera entre ambas teorías resulta difícil de delimitar, en esta última el aprendizaje avanza hacia la construcción propia del aprendiz, implicando tanto sus experiencias como las percepciones recibidas del ambiente, que le permiten transformar su conocimiento adquirido para generar uno nuevo.

2.1.3 Teoría del aprendizaje significativo

El tercer escenario que refiere los avances de las teorías del aprendizaje es la teoría del aprendizaje significativo, ubicada en la corriente constructivista, basada en la construcción de conocimiento en coordinación con el conocimiento que tiene el individuo y que se integra en sus estructuras cognitivas.

Desde el enfoque de esta teoría, se plantea que el alumno desarrolla una estructura cognoscitiva previa y otra posterior, entendida esta estructura, como el conjunto de conceptos que poseen los individuos, en su campo de conocimiento y en la organización en la que se desenvuelve. (Marcano, ob.cit, p.45).

En concordancia con la visión interna y externa del constructivismo, el aprendizaje significativo plantea la interacción del individuo con sus experiencias y con la nueva relación que tiene con el mundo, aprovechada para favorecer el aprendizaje, por cuanto las implicancias de relación entre el docente y el estudiante no comienzan desde cero, lo hacen en función de estructuras previamente diseñadas, que se reconstruyen constantemente. Un aprendizaje es significativo cuando los contenidos: son relacionados de modo no

arbitrario y sustancial (no al pie de la letra) con lo que el alumno ya sabe (Ausubel, 1983, p.18).

De esta forma, la conexión e interacción entre el individuo, sus conocimientos y su entorno resulta fundamental en el aprendizaje significativo, deja de memorizar y repetir una serie de contenidos, para darle verdadero significado, “marcados por diferenciación, evolución y estabilidad, conformándose como un nuevo elemento dentro de la estructura cognitiva y metacognitiva” (Marcano, ob.cit, p.46), de allí que “se ocupa específicamente de los procesos de enseñanza aprendizaje de los conceptos científicos a partir de los conocimientos previamente formados por el niño en su vida cotidiana, con interiorización y asimilación, a través es de la instrucción” (Ausubel, 1976, p. 209).

Díaz-Barriga y Hernández (2002) definen el aprendizaje significativo como "aquel que conduce a la creación de estructuras de conocimiento mediante la relación sustantiva entre la nueva información y las ideas previas de los estudiantes" (p.39), en ella se implica a la psicología, la sociología y la antropología, como vértices de estudio con resultados para el aprendiz, la organización en la que se desenvuelve y la sociedad, como receptora de la aplicación del conocimiento generado, reestructurado y evolucionado.

En el siguiente Gráfico 1 (Novac, 1988) se presentan las fases de aprendizaje del memorístico al significativo, las cuales inician con el aprendizaje receptivo, siguiendo al aprendizaje descubrimiento hasta el descubrimiento autónomo, en este sentido el aprendizaje inicia con la memorización en conjunto con actividades básicas, como la memorización de tablas de multiplicar hasta la investigación y la producción científica que requiere un desarrollo profundo del aprendizaje, en el cual el individuo participa de la construcción de conocimiento significativo.

Tabla 1. Fases de aprendizaje del memorístico al significativo

Aprendizaje significativo	↑	Clasificación de relaciones entre conceptos	Instrucción audio tutorial, bien diseñada	Investigación científica
	↓	Conferencias o mayoría de presentaciones en los libros de texto	Trabajo en el laboratorio escolar	Mayoría de la investigación o producción intelectual rutinaria
Aprendizaje memorístico		Tablas de multiplicar	Aplicación de fórmulas para solucionar problemas	Soluciones de acertijos por ensayo y error
	←	Aprendizaje receptivo	Aprendizaje descubrimiento	Aprendizaje descubrimiento autónomo

Fuente: Novac, 1988

2.2 Aprendizaje Organizacional

La segunda vertiente del aprendizaje dentro del campo de los EO es el aprendizaje organizacional, fundado en el conocimiento organizacional y la transformación hacia una organización que aprende, una organización inteligente. Para los EO la comprensión del aprendizaje organizacional involucra una investigación transdisciplinaria de la sociología, psicología, teorías de la administración y teorías de la organización, en virtud de su relevancia para la sociedad del conocimiento, con el factor humano como elemento significativo, tomando en cuenta que la organización no genera conocimiento por sí misma, lo hace a través de los individuos

que la conforman. “Por tanto, la creación de conocimiento organizacional debe ser entendida como un proceso que amplifica organizacionalmente el conocimiento creado por los individuos y lo solidifica como parte de la red de conocimiento de la organización” (Nonaka y Takeuchi, 1999, p. 65).

Esta óptica le otorga al conocimiento la preponderancia que le corresponde en el desarrollo de la organización, en su camino a convertirse en una organización que aprende y de allí a una organización inteligente, al desarrollar su capacidad de crear y gestionar conocimiento, en diversas fases, en las que “la primera fase corresponde a compartir el conocimiento tácito, seguida de crear

conceptos, justificar conceptos, construir un arquetipo (mecanismo operativo modelo) y distribuir el conocimiento” (Tintoré, 2010, p.116).

Aunado a ello, la gestión de conocimiento desarrollada por la organización la hará capaz de dar respuesta a las necesidades propias y a los retos del entorno, cada vez más cambiante, hostil e incierto, con una mayor capacidad de flexibilidad y adaptación a las repercusiones políticas, económicas y sociales.

Al ser flexibles es la gestión de conocimiento llevada a cabo por la organización el enlace entre ella y su entorno, destacando la importancia del conocimiento y el aprendizaje como un sistema que fluye por toda la organización dándole vida, así como la sangre fluye en las arterias y venas de los seres vivos, como un esfuerzo necesario para su perdurabilidad en el tiempo. (Marcano y Cirera, ob.ci, p.102).

De allí que la gestión de conocimiento es una de las fases principales dentro del proceso de aprendizaje organizacional, traspasando las fronteras entre una organización y otra, y entre ellas y el ambiente que les circunda.

3. Aprendizaje organizacional en los Estudios Organizacionales

Para dar cuenta del estudio del aprendizaje organizacional, los EO lo ubican en las teorías del aprendizaje vinculadas con la formación orgánica de las organizaciones, comprendidas como un todo vital, con el elemento humano en sus bases y todas las estructuras que la conforman como una organización inteligente, tomando en cuenta que en el campo organizacional hay presencia de organizaciones diversas que realizan actividades dentro del campo que permiten apreciar las interrelaciones, las estructuras de dominación, los intercambios de información, las transacciones, las redes, la totalidad de actores. (López, 2021, p. 93).

El aprendizaje organizacional es el eje central de la organización inteligente, ella

“enfrenta la discontinuidad por medio de la continuidad del aprendizaje, siendo capaz de aprender saberes nuevos en forma permanente, que permean la empresa en todos sus niveles, sin restricciones a especialistas o jerarcas” (Marcano y Cirera, ob.cit, p. 105).

La capacidad de aprendizaje de la organización la transforma para ser más flexible, innovadora y competitiva, al ser la más apta para enfrentar el entorno social que se suscita cada vez más complejo, y ese proceso de transformación actúa como un sistema de aprendizaje de interconexión entre el todo y las partes, que fluye entre el individuo, la organización y su entorno, con fases de generación de conocimiento en un ciclo de retroalimentación, cuyo producto es el aprendizaje en bucle simple y bucle doble.

En este sentido, el bucle simple o fase primaria del aprendizaje organizacional “consiste en realizar una acción estratégica manteniendo las mismas variables que gobiernan la acción y manteniendo constantes los modos de pensar y hacer sin poner en cuestión las normas de la organización” (Tintoré, ob.cit, p.74). “Es un aprendizaje basado en cadenas de acción y reacción frente a los problemas suscitados, sin profundizar en sus causas ni los efectos que causa en la organización” (Marcano y Cirera, ob.cit, p.105).

Esta primera fase nace en el individuo, como aprendiz y perceptor de los cambios del entorno, quien comienza a regenerar sus propias estructuras cognitivas para dar respuesta a las proyecciones y presiones que recibe en procura de dar una respuesta efectiva, tal como ocurre desde la perspectiva del constructivismo.

El enfoque sistémico-constructivista tiene su segunda fase en el aprendizaje de bucle doble, caracterizado por ser el más complejo, generativo, exploratorio y predictivo, generador de transformación en la organización, con las modificaciones necesarias para encontrar el punto de congruencia entre su desenvolvimiento y los cambios del entorno. El aprendizaje en este nivel es un continuo ciclo de aprender

y desaprender, cuyo efecto es la flexibilidad alcanzada por la organización al adaptarse a la hostilidad e incertidumbre externas.

Al ubicarse en el segundo nivel de aprendizaje, la organización desarrolla un verdadero aprendizaje organizacional, en el que está inmerso el primer nivel de bucle simple, de esta forma, el conocimiento que nace en el individuo, desde sus estructuras metacognitivas se expande en su relación con todos los miembros de la organización, por medio del trabajo en equipo, discusión de ideas y proyectos específicos, hasta la comunicación y el flujo de información entre todas las estructuras organizativas, al punto de llegar al tercer nivel de desautoprendizaje, en “función de proyectos dirigidos y ejecutados por individuos y equipos de trabajo, estos proyectos se dan interna y externamente, tomando en cuenta que deben ofrecer un aporte al entorno”(Marcano y Cirera, ob.cit, p.106).

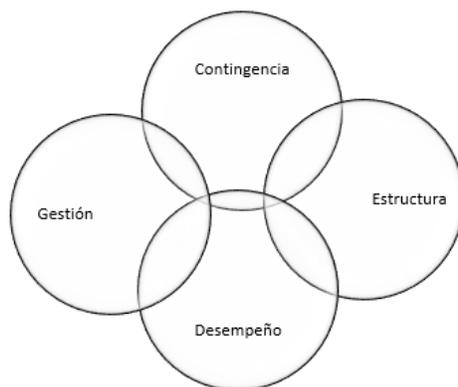
En este orden de ideas, las organizaciones universitarias como objeto de estudio de los EO, conjugan el aprendizaje como proceso de enseñanza y el aprendizaje organizacional, para generar la innovación y flexibilidad necesarias y responder a las contingencias del entorno, por cuanto consideran la generalidad de los estudios y las diversas formas de trabajo y reacción a los elementos contingentes, a partir de la comprensión del fenómeno social, y en el caso de las universidades, del fenómeno educativo, con un elemento transversal como lo es la tecnología.

3.1 Tecnología en los ambientes de aprendizaje

La evolución de las organizaciones universitarias hacia organizaciones inteligentes se centra en tres bases, la primera el desarrollo de su aprendizaje de conocimiento, (explicado desde las teorías del aprendizaje), la segunda el aprendizaje organizacional, (comprendido en función de la gestión de conocimiento) y la tercera la capacidad de adaptación para enfrentar los factores que le son contingentes, haciéndolo desde la mirada de la teoría de la contingencia, por cuanto “sus estructuras no están relacionadas con el tamaño, con el tipo de industria o el éxito mismo de la empresa, sino con el tipo de tecnología” (Woodward, 1975 en Gonzales-Miranda, 2014, p.50).

De allí que, el elemento orgánico es determinante en la organización para lograr su flexibilidad, adaptación e innovación en dependencia de “la relación entre los aspectos contingenciales y la organización, en donde se resalta la injerencia, la tensión y el equilibrio dinámico entre el medio ambiente que rodea la organización y ésta.” (Marcano, ob.cit, p. 51). Como se refleja en el siguiente Gráfico 1 (Marcano, 2021), los elementos contingentes de gestión, estructura y desempeño confluyen de forma congruente en la organización y su transformación en procura de ser una organización orgánica, adaptable y flexible en la medida en que su entorno y los factores contingentes cambian.

Gráfico 1. Congruencia entre la contingencia y la organización



Fuente: Marcano, 2021.

Así, la tecnología se cataloga como uno de los principales factores contingentes de la organización, con una incidencia directa en su gestión de conocimiento y la imperiosa necesidad de participación de individuos con competencias en la generación de conocimiento, que se vincula con la organización y se extrapola al entorno. Individuos que forman una nueva generación disruptiva y adaptada a los impactos de la tecnología, “quienes provocan en las empresas no solo replanteos en el rol de las personas y las tareas que realizan, sino también en la tecnología y en su estructura.” (Volpentesta, 2016, p. 86).

En este punto el aprendizaje organizacional es el catalizador de los cambios organizacionales, que postula la teoría de la contingencia, cuyo objetivo es “establecer un entorno favorable para el aprendizaje de todos los miembros con la finalidad de satisfacer las demandas y exigencias constantes del medio en el cual se desenvuelven” (Garzón Castrillón y Fisher, 2008, p.218). Este permite que la organización responda a las percepciones de los cambios del entorno y el impacto de la tecnología, a través de un proceso de transformación, en el que la generación de nuevo conocimiento se apropia de la tecnología como factor contingente interno, y lo revela a través de la innovación, como factor esencial para la supervivencia en el entorno actual “que define la actuación de las organizaciones se puede catalogar como de inestable-turbulento, debido a la gran incertidumbre y aceleración en el cambio de los factores de lo componen” (Sáez et al., 2006, p. 14).

Con fundamento en los postulados de la teoría orgánica de la contingencia, la tecnología se relaciona directamente con los cambios organizacionales, por cuanto permite el flujo de información y la comunicación efectiva entre los individuos, ya que “la capacidad tecnológica es fundamental para elevar las posibilidades de innovación de las empresas; y a través de la innovación, las empresas estarán en una mejor posición para incrementar sus niveles de eficiencia y obtener mayores beneficios” (Ferrer, 2018, p.176).

En este orden de ideas, en los ambientes de aprendizaje como los desarrollados en las universidades, la conjunción de tecnología y aprendizaje organizacional se dimensionan en su máxima expresión, considerando las limitaciones en su capacidad para controlar las causas externas, por lo cual es necesario aprender a percibir las, comprenderlas y enfrentarlas, bien sea que le favorezcan o que deban superarlas, “si la organización no está preparada para afrontar estructuralmente los cambios que se requieran o no posee una actitud proactiva que la lleve a moverse en el tiempo justo, puede terminar cerrando sus vías de futuro” (Sandoval, 2014, p.166).

Desde la dimensión educativa, la correlación entre la teoría constructivista, el aprendizaje organizacional y la teoría de la contingencia, en su enfoque orgánico, permite la integración de la tecnología de información y comunicación en el proceso educativo interno en el que participan estudiante y profesor y el externo con la interacción de la institución organizacional. La tecnología favorece la innovación como factor de vinculación entre la sociedad y el conocimiento, con nuevas formas de interacción, estudio e investigación.

La innovación educativa derivada de la incidencia de la tecnología como factor contingente, encuentra su razón de ser en la capacidad de respuesta de la universidad a las necesidades del entorno en que se desenvuelve y las exigencias de la sociedad del conocimiento, “se habla de una construcción didáctica y la manera cómo se pueda construir y consolidar un aprendizaje significativo en base a la tecnología” (Hernández, 2017, p. 329), por cuanto la relación de los miembros de la universidad se basa en la gestión de conocimiento, “para generar propuestas de desarrollo de competencias tecnológicas y profesionales, en su correlación con la tecnología como factor contingente externo e interno.” (Marcano, ob.cit, p.68).

El avance de los ambientes de aprendizaje gira en torno a la implicancia de la tecnología con tres vértices de soporte, las teorías del constructivismo y el aprendizaje significativo, la teoría del aprendizaje organizacional y la

teoría de la contingencia, en función de la vinculación entre los actores del proceso de enseñanza-aprendizaje, mediada por las tecnologías de información y comunicación y por la capacidad de apropiación que se tiene de ellas.

El aprovechamiento de las tecnologías y las soluciones contingentes se ajustan e interactúan como un sistema, que se refleja en los cambios de la estructura universitaria, ambos vistos como factores contingentes internos y externos, cuyo ajuste permite una respuesta sistémica y adecuada de la organización universitaria. (Marcano, ob.cit, p.138).

De igual forma, el acto pedagógico al que asisten profesor y estudiante se favorece con la apropiación de las tecnologías, en este, el primer nivel o bucle simple de creación de conocimiento se vincula con la red de formación universitaria y a través del trabajo colaborativo se extrapola dando respuesta a las exigencias ambientales.

Como derivación de la incidencia de la tecnología, la organización vista desde el enfoque orgánico de la teoría contingente y el aprendizaje organizacional, se transforma en un ambiente flexible y abierto de aprendizaje, con prevalencia de innovación y desarrollo de desempeño, la comunicación es más ágil y precisa, en la que los recursos tecnológicos se transforman en recursos educativos.

3.2 Implicancia de las tecnologías de información y comunicación en la innovación educativa universitaria

La tecnología en los ambientes de aprendizaje trae consigo un proceso transformador fundamental del aprendizaje y de la forma en que se relacionan los individuos, dirigido a cambios organizacionales, con incidencia en cambios en la forma de trabajo y cambios de cultura, vinculados con la innovación educativa desde las diferentes perspectivas individuales y colectivas.

El término se utiliza para señalar re-

alidades diversas que, aunque sean semánticamente concurrentes, tienen significados distintos, poniendo como ejemplo que el mismo vocablo se utiliza tanto para significar la acción de innovar como el resultado de la misma acción como para denotar el contenido de una innovación en cuanto a objeto, comportamiento, práctica o idea. (Rivas, 2000 en Medina, 2019, p.20).

En tanto que las prácticas educativas se encuentran inmersas en las diferentes acepciones de la innovación, marcadas por el uso y aprovechamiento de la tecnología, que sostiene la modificación del comportamiento de los individuos con cambios significativos en la forma de comunicación e interacción entre ellos. De esta forma (Correa, Yepes y Pellicer, 2007) expresan que la innovación consiste en la incorporación de ideas no triviales que sean capaces de generar cambios, como resultado del proceso de interrelación humana. (Hofman, De Boom, Meeuwisse y Hofman, 2013 en Medina, 2019), indican que los cambios sistemáticos e integrados refieren a la introducción de nuevos tipos de aprendizaje, los cuales cambian por la implementación de nuevos procesos de enseñanza.

Es por ello, que el aprovechamiento efectivo de las tecnologías de información y comunicación, y su implicancia desde el enfoque de las teorías de aprendizaje y de contingencia le otorga a la innovación educativa el carácter transversal en la organización universitaria, con características como la flexibilidad, especialización y comunicación entre todos los actores del acto pedagógico y el aprendizaje transformacional, haciendo a la organización, en definitiva, más competitiva y apta. De allí que, la innovación es el elemento fundamental para mantener la competitividad. (Sarango, 2021, p. 107).

La innovación educativa vinculada a la tecnología, se ubica en la dimensión de la sociedad del conocimiento, y en el campo de los EO precisa de la aplicación de diversas áreas para dar cuenta de su evolución, toda vez que, como se ha expresado, las organizaciones han dejado de ser meras

estructuras vacías para adquirir un carácter humano, en este sentido, la organización no corresponde ya a estructuras ordenadas y estables, sino a los movimientos que dan lugar a su conformación y adaptación permanentes (Gonzales-Miranda, 2014, p. 51), siendo la universidad uno de los ejemplos más palpables del cambio permanente del fenómeno social y el fenómeno educativo.

Desde este punto de vista, la innovación educativa corresponde a todos los individuos que conforman la organización universitaria, con énfasis en el rol de los profesores, quien está llamado a apropiarse de las tecnologías para emprender en innovación, desarrollando competencias digitales que le permitan comunicarse con los estudiantes en ambientes virtuales, visto que “innovar en docencia es aplicar tres condiciones importantes que son la apertura, la actualización y la mejora.”(Zabalza y Zabalza 2016), con adaptación, flexibilidad, nuevos conocimientos, en un ciclo inacabado de mejora en el aprendizaje.

Sin embargo, la innovación no es exclusiva del profesor, pues uno de los retos significativos es involucrar a los estudiantes en el desarrollo de sus competencias educativas, con el uso de las herramientas tecnológicas, alcanzar el ajuste y la conexión en los ambientes virtuales de aprendizaje, siendo individuos capaces de innovar para dar respuesta a las necesidades de la sociedad, así “los profesores innovadores deben apostar por diseños de cursos o planificaciones donde se promueva la búsqueda y análisis de la información para la creación de soluciones innovadoras que den respuesta a las necesidades que demanda la sociedad del conocimiento” (Sarango, ob.cit, p.110).

Al hablar de innovación educativa en las universidades es oportuno recordar que son los individuos quienes le dan vida a la organización, por lo que innovar no es solo un aspecto técnico, que considera al profesor como un mero instructor, es la comprensión de la realidad de los individuos que son participes en la organización, en función de la interpretación del proceso de enseñanza-aprendizaje, “por lo que la

enseñanza se concibe como una actividad de reconceptualización y reconstrucción de la cultura, actividad que es cambiante, compleja y no controlable ni fragmentable” (Sarango, ob.cit, p. 27), (Macanchí, et.al, 2020, p.396) “conseguir la innovación educativa, pedagógica y didáctica como una práctica habitual de los docentes, exige primero un acercamiento y comprensión del alcance de estos y de los factores que actúan como condiciones básicas para su concreción”

En este orden de ideas, la tecnología es una de los factores de mayor incidencia en ese proceso de comunicación en el acto pedagógico, de las formas de respuesta de profesores y estudiantes a los retos enfrentados para alcanzar la significancia de la innovación y el aporte del desarrollo de conocimiento a los cambios culturales de la universidad, como organización que responden a las necesidades del entorno.

Es el conocimiento el elemento integrador de la innovación educativa, entendido en sus dos bases, el conocimiento desde el constructivismo y desde el aprendizaje organizacional, en palabras de (Macanchí, et.al, ob.cit) “la innovación, por un lado, parte del reconocimiento de una necesidad y, por el otro, requiere conocimiento técnico que puede ser resultado de una actividad investigativa que aporta originalidad y novedad al proceso objeto de la innovación” (p.397). Al igual que ocurre en el segundo y tercer nivel del aprendizaje organizacional, en la innovación educativa se presenta un proceso inacabado que genera nuevas herramientas y prácticas innovadoras, retroalimentadas continuamente.

La innovación educativa derivada de la implicancia de la tecnología en su desarrollo se sustenta también en la teoría del constructivismo, por cuanto asimila la tecnología desde actitudes intencionales que buscan transformar el conocimiento, desde su relación con la investigación y la modificación de las estructuras metacognitivas del individuo. “Bajo ésta consideración la innovación se identifica con la puesta en práctica de un conocimiento o tecnología en el contexto de una

organización cultural, técnico o comercial!” (Macanchí, et.al, ob.cit, p.398), donde particularmente profesores y estudiantes se convierten en diseñadores de nuevos entornos de aprendizaje, en los que se construye nuevo conocimiento, con nuevas competencias educativas mediadas por la tecnología, entornos presenciales, virtuales o híbridos, en procura de experiencias abiertas de aprendizaje, más flexibles, en las cuales el estudiante acude al aprendizaje y al autoaprendizaje, superando las barreras de tiempo y espacio.

4. Políticas institucionales para la innovación educativa desde la óptica de los estudios organizacionales

La creación de ambientes flexibles de aprendizaje, en los que se construye conocimiento desde las percepciones de la realidad con la integración de experiencias previas, implica la mediación de la tecnología como elemento comunicacional. A través de ella, los partícipes del acto pedagógico tienen mayores oportunidades para desarrollar innovación educativa, con acceso a información en forma más rápida y eficiente, así como interacción permanente en cualquier lugar y momento en que se encuentre los sujetos participantes.

Sin embargo, las prácticas de innovación educativa no son de fácil alcance y desarrollo, por cuanto requieren cambios institucionales, que a su vez representan cambios en la cultura y comportamiento en la universidad, que se entrelazan con los postulados de la teoría constructivista y la teoría contingente, al ver a las universidades como organizaciones en las cuales, la tecnología es el principal factor contingente, presente en todo su desempeño y que está integrada por tres aspectos, la estructura, la política y la cultura. (Marcano, 2021).

En este sentido, desde los EO las políticas institucionales se configuran como el soporte de la realidad organizacional a la cual la innovación educativa le es transversal, en la que una depende de la otra, y su avance las favorece mutuamente, como lo expresa (Gonzales-Miranda,

ob.cit) “la organización es un proceso tedioso de fabricación interminable, más que una cosa sólida y estática” (p. 47). De allí que las políticas universitarias a nivel institucional se refieren fundamentalmente al diseño e implementación de estrategias y lineamientos, incorporación de equipos y plataformas adecuadas para los ambientes de aprendizaje flexibles, con recursos propios y diversificados, “así mismo, articular las tareas oportunas para la incorporación de cambios pedagógicos que permitan apropiarse de las tecnologías en el acto pedagógico con la finalidad de construir conocimiento significativo y desarrollar competencias” (Marcano, ob.cit, p. 142).

Las políticas institucionales diseñadas en función de la apropiación de la tecnología para la innovación educativa implican el bosquejo de un nuevo modelo educativo, en el que participen todos los miembros de la universidad, un modelo que extrapole los resultados del acto pedagógico con la finalidad de dar respuesta a las exigencias del entorno universitario. Los niveles de conexión adecuados entre la universidad y el entorno se determinan en función del aprendizaje organizacional desarrollado por ella, tomando en cuenta que ante cambios sociales de un ambiente cada vez más hostil, incierto y cambiante, la flexibilidad, innovación y adaptación organizacional, le otorgan el carácter orgánico necesario para dar cuenta de los factores que le son contingentes.

Desde el enfoque orgánico, la innovación es el factor principal para generar todos aquellos cambios necesarios en la organización y los cuales no podrían darse sino a través de una gestión de conocimiento, en procura de comprender el fenómeno social-educativo, hacia la transformación y la comunicación abierta, entre los miembros de la organización y entre esta y su mundo circundante.

De esta forma, la innovación educativa desde la perspectiva de las políticas institucionales se basa en los proyectos, programas, nuevos contenidos y aplicación de las tecnologías de información y comunicación, aplicados en la innovación

educativa pedagógica, desarrollada a través del proceso de aprendizaje. En virtud de ello “en la universidad debe existir una política institucional que fomente una innovación educativa bimodal, que permita la coexistencia de dos modos de innovación educativa, cada una con unos objetivos determinados” (Llorens, 2016, p. 3).

La innovación educativa bimodal encuentra su punto emergente en los ambientes de aprendizaje virtuales, por cuanto la conducción del ambiente con la tecnología favorece el aprendizaje y a su vez la transformación organizacional, marcada por comunicaciones más efectivas e inmediatas, interacción dinámica a través del trabajo colaborativo, con acceso a información actualizada. De igual forma

los equipos y plataformas con los que cuenta la organización resultan de vital importancia, ya que, sin ellos, es imposible el trabajo en entornos virtuales de aprendizaje y también es imposible que la universidad tenga una oferta académica más diversa, en distintas modalidades de estudio (Marcano, ob.cit, p.179).

Con base a estos fundamentos, la inclusión de la tecnología en las políticas institucionales universitarias resulta de un proceso de articulación interna y externa que garantiza la transformación de la educación universitaria, desde la dimensión del aprendizaje, la cultura y el fenómeno social, y a su vez se requieren “sistemas tecnológicos para la interconexión de los agentes de producción y gerencia de conocimiento. Se trata de favorecer la creación de una red de espacios y equipos que permitan la comunicación y la transacción.” (Rodríguez-Gómez y Gairín, 2015, p.77).

5. Enfoque orgánico para la comprensión de la innovación educativa desde los Estudios Organizacionales

Para Rivas, F. et al. (p.205, 2022) el estudio de las organizaciones es trascendente, por cuanto, “somos” una sociedad organizacional, es decir, una sociedad cuyas funciones

sociales primordiales se desarrollan y logran llevarse a cabo gracias a la presencia de las organizaciones. Los aportes de los Estudios Organizacionales (EO) solo pueden ser trascendentes si el hombre organizacional renace realmente con ellos. Esta premisa hay que repensarla con identidad propia tomando los modelos hegemónicos como referentes de la comprensión del fenómeno organizacional pero no como centro de la comprensión de lo que es y “somos” como organización.

Ahora bien, los EO explican la realidad de la innovación educativa en las universidades desde la mirada desde algunos modelos o referencias claves como por ejemplo la Teoría de la Contingencia, al comprender que factores como el entorno, el tamaño y la tecnología son sus principales contingentes y a ellos responde, en su interacción dentro de la sociedad del conocimiento. Tal como ha sido señalado por Lawrence y Lorsch, Burks y Stalker, la visión orgánica de la organización universitaria establece su punto de transformación y competitividad en la sociedad, por cuanto en la medida en que sea más flexible e innovadora, será más apta para responder a las necesidades sociales, con características propias como la satisfacción del individuo, manejo de información descentralizada, flexibilidad, trabajo en equipo y flujo de conocimiento, desde sus niveles básicos hasta los superiores.

No obstante, su campo de estudio va más allá, para ubicarse en las fronteras de la sociología al ser que la organización avanza y evoluciona, así como lo hace la sociedad, aunque no lo hace al mismo ritmo, puesto que los cambios sociales son mucho más convulsionados y acelerados en comparación con la capacidad de cambio organizacional.

De esta manera, el significado de la organización no es perceptible, sino que los fenómenos ahí presentes se convierten en lo ininteligible, aquello que pugna por sobresalir, pero que escondido en la dinámica de la creación humana, se oculta en forma latente. (González-Miranda, 2014, p. 55).

En las universidades el fenómeno social se fusiona con el fenómeno de aprendizaje, en el que los agentes sociales convergen en un proceso inacabado de transformación, diferenciado uno de otro, con las particularidades propias de la organización universitaria, como lo expresa (González-Miranda, 2020)“en ese sentido, no habrá una organización igual a la otra, toda vez que el entretejido social será diferente, más allá de encontrar ciertas similitudes estructurales compartidas entre aquellas que pertenecen a un mismo sector económico” (p.113).

Como objeto de estudio de los EO, la organización universitaria se encuentra inmersa en una dinámica de cambio permanente para adaptarse al entorno en el que se desenvuelve y dar cuenta de sus exigencias, transformando sus estructuras

a través de un proceso de construcción y deconstrucción único, en función de sus propias experiencias sociales y la interacción entre sus miembros.

Es por ello que la innovación educativa es transversal en la organización universitaria, presente en todos los niveles de gestión y de aprendizaje, con dinámicas cíclicas incididas por la tecnología como un factor contingente que puede ser favorable para su desarrollo o un reto a enfrentar, en función de la disposición al cambio manifestada por la organización, desde su propia identidad. Así el carácter orgánico que la distingue nace y se transforma desde el individuo, el conocimiento se origina en él y se convierte en el principal actor de la creación de ambientes propicios para el aprendizaje y la gestión de conocimiento.

6. REFLEXIONES FINALES.

Desde la perspectiva de los EO la innovación educativa encuentra una razón de ser diferenciadora de visiones positivistas, bajo las cuales existe una sola forma de hacer las cosas, para integrarse a una concepción multidisciplinaria, más allá de las ciencias administrativas. La organicidad de la universidad implica su estudio desde el enfoque la psicología, la sociología, la política, la administración y las teorías de la organización, vistas como un todo que supera a las partes.

El enfoque integrador de los EO da cuenta de la relevancia del fenómeno social en la universidad, ya que las organizaciones se conforman por personas, sin las cuales perdería su razón de ser, con espacios y estructuras vacías destinadas a la extinción. Es necesaria la visión de múltiples disciplinas que informen de los cambios organizacionales, desde las interacciones de los individuos por medio de vasos comunicantes que recorren la organización y la conformación de redes entre todas ellas, para responder al entorno, tomando en cuenta que, desde la teoría del aprendizaje y la teoría de la contingencia, el acto pedagógico y el cambio organizacional es desarrollado por los mismos individuos, a saber, estudiantes, docentes y autoridades.

Como se expresó en apartados anteriores, la organización universitaria no se desenvuelve aislada de su ambiente, por el contrario, se encuentra en una interacción permanente, en la cual percibe todas las incidencias, los efectos de los factores ambientales y ofrece una respuesta, en un sistema abierto de comunicación, y para ello desarrolla entornos favorables, flexibles, dinámicos, ágiles cuya característica principal es la innovación, tanto del acto pedagógico en sí mismo como en las implicancias para las estructuras universitarias, que deben cambiar para lograr la innovación.

Así las cosas, la innovación educativa se encuentra en todos los niveles organizacionales desde las dos vertientes que la definen, el proceso de enseñanza-aprendizaje y el aprendizaje organizacional, comprendida como el eje transversal de origen y resultado de un nuevo modelo educativo, orgánico y flexible, cuyo elemento de motorización es la

tecnología, en virtud de la cual, se generan entornos de aprendizaje para la innovación y a su vez, esta crea nuevas formas de aprendizaje transformacional, con la introducción de nuevas herramientas y competencias de formación, que se renuevan y actualizan, por cuanto innovar en la educación significa innovar para el desarrollo.

Dirigir la mirada a la innovación educativa desde los EO permite comprenderla como un todo, con la relevancia fenomenológica que tiene, y el valor del individuo dentro de la organización, como creador de conocimiento y transformador de vinculaciones en el acto pedagógico que se deslata de la concepción conductista de estímulo y respuesta, para llegar a la modificación de estructuras metacognitivas del ser, siendo capaz de autorregularse, aprender y desaprender, dentro de ambientes que favorecen el trabajo en equipo, la responsabilidad en el aprendizaje y la gestión de conocimiento organizacional, con la tecnología como factor común.

Los EO dan cuenta de la amplitud de estudio de las organizaciones universitarias, en la que conocimiento y aprendizaje organizacional se fusionan en un solo hilo conductor para la transformación de todos los miembros que la integran, apropiándose y aprovechando el uso de las tecnologías de comunicación e información, con un doble impacto, tanto para la enseñanza aprendizaje como para el aprendizaje organizacional, en virtud de las características propias de las universidades.

Por ello se propone la creación de líneas de investigación en referencia a las organizaciones universitarias, como objeto de estudio de los EO, con implicancias desde la educación, administración y la gestión, la cual puede ser fraccionada en función de los individuos involucrados y los factores de incidencia. Estudiar a las organizaciones universitarias desde los EO permite al investigador ampliar el espectro y comprenderlas más allá de sus estructuras.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Ausubel, N. (1983) *Psicología Educativa: Un punto de vista cognoscitivo*. 2º Ed. TRILLAS México.
- Bandura, A. (2001). *Social cognitive theory: An agentic perspective*. Annual Review of Psychology.
- Coll, M. y Palacio. R. (2000). *Constructivismo y educación. La concepción constructivista de la enseñanza y aprendizaje*. Madrid. Alianza.
- Díaz-Barriga, F. y Hernández, G. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista*. 2ª edición. México. Mc Graw Hill Interamericana. Disponible en <https://buo.mx/assets/diaz-barriga%2C---estrategias-docentes-para-un-aprendizaje-significativo.pdf>
- Ferrer, R. (2018). El comportamiento organizacional y su relación en los procesos de innovación tecnológica. *Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades. julio-diciembre 2018*. Vol. 5 Nro. 2. Disponible en <https://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/academo/article/view/100/97>
- Garzón, M y Fisher, A. (2008). Modelo teórico de aprendizaje organizacional. *Revista pensamiento y gestión*. N° 24. Universidad del Norte. Barranquilla, Colombia. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/646/64602408.pdf>

- González-Miranda, D. (2020). Los estudios organizacionales en Latinoamérica: ¡vuelta al terreno áspero! *Revista de Administración de Empresas*. Vol. 6. N° 2, marzo-abril 2020. Sao Paulo Brasil. Disponible en <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/81386/77763>
- González-Miranda, D. (2014). Los Estudios Organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Revista Innovar*, 24 (54). Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/818/81832222004.pdf>
- Gómez, R y Soler, S (2021). *Los estudios organizacionales en la evolución de las teorías y los análisis sobre los sistemas productivos. Estudios organizacionales. Elementos disruptivos de los modelos clásicos de administración*. Politécnico Grancolombiano. Disponible en <https://journal.poligran.edu.co/index.php/libros/article/view/3153/3410>
- Hernández, R (2017). Impacto de las TIC en la educación: Retos y Perspectivas. *Revista Propósitos y Representaciones*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Disponible en <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n1.149>
- Llorens, F. (2016). *Políticas de Innovación Educativa. Cátedra Santander-UA de Transformación Digital*, Universidad de Alicante. Disponible en <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/60921/1/Politicadecoinnovacioneducativa-UNAH-2016.pdf>
- López, J. (2021). Pensar el territorio desde los estudios organizacionales: conversaciones para el análisis organizacional en la dimensión espacial. *Innovar*, 31(79). Disponible en <https://www.redalyc.org/journal/818/81868159007/81868159007.pdf>
- Macanchí, M, Orozco, B, Campoverde, M (2020). Pedagógica y didáctica. Concepciones para la práctica en la educación superior. *Innovación educativa. Universidad y Sociedad*, 12(1). Disponible en <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-396.pdf>
- Marcano, M (2021). *Transversalidad de la tecnología en la enseñanza aprendizaje en las universidades autónomas venezolanas con epicentro en la teoría contingente. Caso de estudio: Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela*. Tesis Doctoral presentada para el Doctorado en Ciencias Organizacionales. Universidad de Los Andes- Venezuela.
- Marcano, M. (2021). Reflexiones sobre las organizaciones universitarias desde los estudios organizacionales: una mirada a la universidad pública venezolana. *Estudios organizacionales. Elementos disruptivos de los modelos clásicos de administración*. Politécnico Grancolombiano. Disponible en <https://journal.poligran.edu.co/index.php/libros/article/view/3152/3409>
- Marcano, M y Cirera, J (2021). Integración conocimiento y entorno: un enfoque contingente de las organizaciones inteligentes. *Acta Sociológica*. N° 84, enero-abril de 2021. Disponible en <https://www.revistas.unam.mx/index.php/ras/article/view/81510>
- Medina, J. (2019). Relaciones de poder y empoderamiento docente para la innovación educativa. Tesis doctoral, *Universidad Autónoma de Barcelona*, España. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=270732>
- Mindreau, E. (2014). *La Universidad desde adentro, características, comportamiento y gestión*. 1° edición. Universidad del Pacífico. Lima, Perú. Disponible en <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1558>

- Montaño, L. (2004). *El estudio de las organizaciones en México, una perspectiva social*. En L. Montaño Hirose (Ed.), *Los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad*. México: UAM -I, Universidad de Occidente, Miguel Ángel Porrúa.
- Muñoz, C. (2018). Estudios Organizacionales Sobre la Universidad, Características y Frecuencia en su Investigación: Caso RVG. *Revista Sapienza Organizacional*, año 5, N° 10, julio-diciembre 2018. Disponible en <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5530/553057245010/553057245010.pdf>
- Nonaka, I y Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora de conocimiento. Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la información*, uk: Oxford University Press, disponible en https://eva.fcs.edu.uy/pluginfile.php/86017/mod_resource/content/1/Nonaka%20y%20Takeuchi_cap%203.pdf
- Pérez, A y Guzmán, M. (2015). Los estudios organizacionales como programa de investigación. *Revista Cinta moebio*. 53: 104-123. Disponible en www.moebio.uchile.cl/53/perez.html
- Rivas, F.E., et al. (2022). *Estudios Organizacionales en Venezuela: Identidad latinoamericana*. Politécnico Grancolombiano. <http://hdl.handle.net/10823/6485>
- Rodríguez-Gómez, D y Gairín, J. (2015). Innovación, aprendizaje organizativo y gestión del conocimiento en las instituciones educativas. *Educación*. Vol. XXIV, N° 46, marzo 2015. Disponible en <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/12245/12811>
- Sáez, Fernando, Oscar García, Javier Palao y Pedro Rojo. 2006. *Innovación Tecnológica en las empresas*. España: Universidad Politécnica de Madrid, disponible en <http://dit.upm.es/~fsaez/intl/capitulos/2%20-Teor%EDa%20general%20del%20entorno.pdf>
- Sandoval, J. (2014). Los procesos de cambio organizacional y la generación de valor. *Revista estudios gerenciales*. N° 131. Universidad ICESI, Cali, Colombia. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/212/21231108008.pdf>
- Sarango, C. (2021). Competencia digital docente como contribución a estimular procesos de Innovación educativa. Tesis doctoral, *Universidad de Salamanca*, España. Disponible en <https://knowledgesociety.usal.es/sites/default/files/tesis/Tesis-VERSIOi%CC%80N%20FINAL-240921.pdf>
- Tintoré, M. (2010). Las Universidades como Organizaciones que aprenden (tesis doctoral), España: *Universidad de Catalunya*, disponible en https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/9336/Tesis_Mireia_Tintore
- Volpentesta, J. (2016). El impacto de las TIC sobre las estructuras organizacionales y el trabajo del hombre en las empresas. Portal de promoción de conocimiento de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. *Universidad Nacional de Mar del Plata*. Argentina. Disponible en http://nulan.mdp.edu.ar/2519/1/FACES_n46_81-94.pdf
- Zabalza, M y Zabalza, A. (2016). *Innovación y cambio en las instituciones educativas*. Rosario: Homo Sapiens Ediciones.
- Zimmerman, B. J. y Schunk, D. (2003). *Albert Bandura: The scholar and his contributions to educational psychology*. B. J. Zimmerman y D. H. Schunk (Eds.), *Educational psychology: A century of contributions*.