

DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y ESTRATEGIAS DE TECNOFORMACIÓN EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR COLOMBIANAS

ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT AND STRATEGIES TECNOFORMACIÓN IN INSTITUTIONS OF HIGHER EDUCATION COLOMBIAN

RECIBIDO: febrero 12 de 2014
ACEPTADO: abril 24 de 2014

Margel Parra¹
Sonia Durán²

Resumen

En la actualidad existen organizaciones realizando cambios mediante el análisis de su estructura, lo cual incluye la adaptación a procesos inherentes a sus actividades. Algunas tratan los cambios como algo que ocurre de manera accidental involucrando las actividades de cambio generadas como proactivas y con determinados propósitos; sin embargo, es importante asumirlo como una actividad intencional orientada hacia la meta. Además, el mundo actual se caracteriza por un cambio constante en el ambiente, el mismo envuelve a las organizaciones con su dinámico, ello exige cierta capacidad de adaptación como condición básica de supervivencia.

En este sentido, los cambios tecnológicos, sociales y económicos existentes en la sociedad, han creado la necesidad de generar planes de desarrollo que le permitan competir con el mercado global, por lo cual deben contar con un personal capacitado que se adapte a los nuevos procesos asumidos por las empresas, de esta manera podrán cumplir con éxito los objetivos establecidos por la alta gerencia.

Por ende, existe una tendencia mundial a desarrollar estrategias para competir en forma efectiva y eficaz en los mercados nacionales e internacionales. En este sentido se involucra al talento humano, el cual representa uno de los factores de interés en la gestión organizacional, fomentando actividades, pero además aplicando técnicas que vinculen el crecimiento de ellas; por tal razón, el desarrollo organizacional debe estar apoyado por procesos estratégicos capaces de promover actitudes generadoras del trabajo en equipo de forma efectiva, facilitando el logro de los objetivos. De allí que la realización de esta investigación reviste ser pertinente, así como actualizada, puesto que contribuye aportando conocimientos en el área del desarrollo organizacional y de tecnoformación.

Palabras clave: Desarrollo organizacional. Tecnoformación. Diagnóstico, Retroalimentación, Plataforma tecnológica.

Abstract

Currently, there are organizations making changes through analysis of its structure, which includes adaptation to processes inherent to their activities. Some try to change as something that happens accidentally involved the activities of change generated as proactive and for certain purposes; However, it is important to take it as an intentional activity oriented towards the goal. Also today's world is characterized by a constant in the environment change, it involves organizations with its dynamic, this requires some ability to adapt as a basic condition of survival.

In this sense, technological, social and economic changes in society, have created the need to generate development plans which would enable it to compete with the global market, so it must have a staff trained to adapt to

¹ Psicólogo URU (2004), Docente-investigador de la Corporación Universitaria de la Costa, Barranquilla, Colombia desde el año 2009. Msc. En Gerencia de Recursos Humanos. Especialización en Economía Solidaria. Cursante del doctorado en ciencias sociales mención gerencia LUZ. margel.alejandra@gmail.com +584146400557

² Universidad del Zulia. soniaduran547@hotmail.com

the new processes made by the companies, thus successfully meet the objectives set by senior management.

Therefore, there is a global trend to develop strategies to compete effectively and efficiently as in domestic and international markets. In this sense the human talent, who represents one of the factors of interest in organizational management is involved, encouraging activities, but also applying techniques that link growth, for this reason the organizational development should be supported by strategic processes capable of promoting generating attitudes of the labour team in an effective manner, facilitating the achievement of the objectives.

From there, that this investigation is to be relevant, as well as updated, since it contributes by providing expertise in the area of organizational development and tecniformación

Keywords: Organizational development. Tecniformación. Diagnosis, Feedback, Technological platform.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años las organizaciones se han vinculado al proceso de globalización, para ello buscan la forma de ser más competitivas, lo que implica aumentar sus niveles de productividad lo que cubriría las expectativas del entorno; por estas razones deben evolucionar junto con el medio que exige cambios organizacionales significativos. Bajo este contexto, los cambios tecnológicos, sociales y económicos existentes en la sociedad, han creado la necesidad de generar planes de desarrollo que le permitan competir con el mercado global, por lo cual deben contar con un personal capacitado para adaptarse a los nuevos procesos asumidos por las empresas, de esta manera cumplir con éxito los objetivos establecidos por la alta gerencia.

Dentro de estas perspectivas el éxito o fracaso de una organización se sustenta por situaciones donde el personal hace o deja de hacer actividades, por tal motivo es primordial para las empresas modificar sus rígidos esquemas de trabajo por otros flexibles capaces de promover la participación del personal en las acciones empresariales, en virtud de lograr desarrollar procesos vinculando actividades orientadas al logro de metas y objetivos corporativos.

En la actualidad, asumir el desarrollo organizacional, como una variable externa, ajena al equilibrio natural de las organizaciones es negar lo obvio, pues al estar inmerso en él, suele confundirse con la incapacidad de percibirlo. No hay duda alguna, todos los días ocurre una transformación y si no es consecuencia de un tercero, recae en cada individuo la responsabilidad de generarla.

Un hecho cierto de las organizaciones es que se asume el desarrollo en relación con transformaciones tecnológicas, niveles de mando o reducción de personal, los cuales ocurren por decisiones de alto nivel. Ellos responden a planes estratégicos, diferentes orientaciones en el mercado o presiones políticas, pero también a otros aspectos, consecuencia del uso consciente de la capacidad humana de innovar, agregando valor al proceso.

A las anteriores consideraciones debe vincularse la importancia de la actualización tecnológica, haciéndose necesario que los trabajadores busquen la adaptación al proceso, aplicando herramientas estratégicas, para de esta manera continuar formando parte de una aldea global. Es así como la tecnología de información utilizada como método de punta orientada a procesar, transmitir, comunicar y evaluar información valiosa desde cualquier punto geográfico y de forma oportuna, será pertinente a una materia en específico.

Dentro de este marco, la nueva sociedad llamada también Era de la Información es una etapa donde el capital humano es el que gestiona el conocimiento, así como el uso adecuado de las herramientas tecnológicas las cuales proporcionan un elemento de competitividad a todo nivel. Asimismo, el uso de la tecnología en la Era de la Información y la comunidad están creando un entorno social con amplio proceso comunicativo que implícitamente se construye como un espacio de aprendizaje, capaz de incrementar las fuentes de información para desarrollar ciertos tipos de conocimiento y técnicas.

Desarrollo Organizacional: el camino hacia el éxito de la educación superior

Entender y manejar las organizaciones para adaptarlas al entorno y a sus necesidades plantea retos complejos: por ende las organizaciones deben tener la capacidad de sobrevivir al proceso de globalización. Por ello, a menudo la velocidad y complejidad del cambio someten a pruebas severas la capacidad de administradores y empleados para adaptarse con suficiente rapidez. Bajo este contexto, las organizaciones necesitan diseños que sean flexibles adaptables, pero a su vez requieren sistemas de premiación y culturas que permitan una mayor participación en las decisiones tanto de gerentes como de empleados.

Para Herriegel y Slocum (2009), hay una evidencia considerable de que las organizaciones adaptables, flexibles, tienen una ventaja competitiva sobre las organizaciones rígidas, estáticas, en este ámbito, el manejo del cambio se ha convertido en un punto de atención central de las organizaciones eficaces. Consideran los mismos autores que para hacer frente a la competencia internacional hace falta una flexibilidad de la cual con frecuencia carecen las organizaciones tradicionales.

En este sentido, la revolución en la tecnología de la información permite a muchas de ellas alcanzar la flexibilidad necesaria; por ende la tecnología de la información (TI) comprende redes de computadoras (muchas de ellas complejas), sistemas de telecomunicaciones y mecanismos a control remoto. Dicha tecnología está teniendo una influencia radical en los empleados individuales, equipos y organizaciones.

En este orden de ideas, el fenómeno de la globalización y la tecnología de la información están vinculados por tal razón a organizaciones altamente descentralizadas, con unidades de operación diseminadas alrededor del mundo, teniendo que enfrentar algunos retos significativos aunados a la coordinación y cooperación.

Sin embargo, las tecnologías avanzadas ofrecen posibilidades de enlazar a los empleados en formas eficaces, producto de los cambios profundos ocurridos en el ambiente organizacional, por lo cual se debe asumir las consecuencias de largo plazo, tanto del enfoque económico como del desarrollo organizacional.

Cabe destacar que la historia del desarrollo organizacional tiene su origen en las aportaciones realizadas

por estudiosos y practicantes de las ciencias de la conducta del hombre, entre ellos se mencionan a: Bunker, Gindes, Lewicki, Robert Blake y Herbert Shepard. En Estados Unidos surgió la idea de usar la tecnología de los laboratorios de adiestramiento en sensibilización no para el desarrollo de los individuos, sino para el de las empresas.

En este sentido, los orígenes del desarrollo organizacional datan de 1957. Fue el autor Douglas McGregor, considerado un estudioso del comportamiento humano laboral, quien se dio a la tarea de implantar un programa de desarrollo organizacional; otros autores, entre ellos Herbert Shepard y Robert Blake, realizaron un programa de entrenamiento surgido en 1957 después de que tales investigadores de las relaciones humanas fungieron como consultores internos y ofrecieron sus servicios a personas en puestos gerenciales.

En este orden de ideas, algunos autores sostienen que el desarrollo organizacional se refiere a un gran esfuerzo para mejorar las capacidades y habilidades en la solución de problemas organizacionales y adaptarse a los cambios; asimismo, es un proceso que se enfoca en la cultura y la estructura de la organización, se adecúa a las necesidades de la organización, el mismo se implementa de acuerdo con las condiciones de la organización. En varias organizaciones se utiliza el desarrollo organizacional para rediseñar las estructuras, en las que existirán nuevos valores, reglamentos y políticas para llevar a cabo los cambios.

Bajo este contexto, los beneficios obtenidos por el nuevo aprendizaje son los de propiciar modificaciones en las conductas con el fin de obtener un aprovechamiento, no sólo asimilar de memoria el nuevo aprendizaje, el cual es utilizado como una estrategia para modificar el comportamiento colectivo basado en un cambio planeado. Con el aprendizaje en la organización, se utilizan las técnicas del desarrollo organizacional, donde la empresa aprenda a aprender.

Por ende, el Desarrollo Organizacional (D.O.) es un término que se utiliza para abarcar un conjunto de intervenciones de cambios planeados, construidos sobre valores democráticos humanísticos, que buscan mejorar la eficacia organizacional y el bienestar de los empleados; es una disciplina creada formalmente a partir de los años 70, se presenta en ella el fenómeno, poco frecuente en las ciencias sociales.

Considera Robbins (2009), que el paradigma del DO valora el crecimiento humano y organizacional, los procesos participativos y de colaboración, además del espíritu de investigación. El agente de cambio puede ser dado a ordenar en el DO; sin embargo, se insiste mucho en la colaboración. Se tienen en poca estima conceptos como poder, autoridad, control, conflicto y coerción entre los agentes de cambio del DO.

Por otro lado, para Bennis citado por French y Bell (2011), es una repuesta al cambio, una compleja estrategia educativa cuya finalidad es cambiar las creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones, en tal forma que estas puedan adaptarse mejor a nuevas tendencias, mercados retos así como al ritmo vertiginoso del cambio mismo.

Mientras que Beckhard, Hesselbem y Goldsmith (2006) lo consideran un esfuerzo planificado de toda la organización, administrado desde la alta gerencia.

Técnicas de Desarrollo Organizacional demandadas en las instituciones de educación superior

Los agentes de cambio que desean construir una institución, están orientados hacia el enfoque de desarrollo organizacional; quienes se centran en fundar una organización basada en un conjunto profundamente sostenido de valores y una cultura fuerte, tomando en cuenta la percepción de los líderes organizacionales, quienes atraen a otros que comparten su pasión sobre la visión y estrategias para lograr que sus organizaciones destaquen en sus industrias, a su vez contribuyan con sus comunidades, además de ser rentables.

Para iniciar un cambio es necesario poseer una visión del estado futuro de la organización, puesto que las resistencias a los cambios y la inercia de la organización se deben a que esta se encuentra atrapada en sus propios paradigmas y rutinas, por lo cual se hace necesario “descongelar” el paradigma, según expresa Schein (1985) citado por Guízar (2012) este descongelamiento debe ser un requisito de cualquier proyecto de cambio.

En este sentido, Alles (2006), opina que la visión está precisamente destinada a comprometer la participación y el espíritu de cada uno de los miembros de la organización. En tanto la visión se puede concebir como lo que puede hacer una organización, utilizando una ruta para el rumbo futuro y generar emoción sobre ese camino. También puede traer orden al caos;

por último, no por ello menos importante, puede ofrecer un criterio para medir el éxito.

Para introducir estas técnicas en las instituciones de educación superior es necesario identificar las necesidades, sus oportunidades asociadas al camino por recorrer para poder llegar a cubrir las expectativas de sus integrantes; de acuerdo a ello se determinaron las acciones a seguir, con la intención de promover la innovación tecnológica en materia de TICs, favoreciendo la creación de nuevos entornos comunicativos y expresivos que abren la posibilidad de desarrollar nuevas experiencias formativas, expresivas, educativas, posibilitando la realización de diferentes actividades.

Aprendizaje Organizacional. El aprendizaje organizacional en opinión de ideas, Fiol y Lyles (1985), citado por Cummings y Worley (2007) es un proceso para mejorar las acciones organizacionales a través de la adquisición y desarrollo de conocimientos, además de las capacidades, asociadas a las necesidades de las instituciones, en este caso las de educación superior colombianas.

Para Robbins (2009), una organización de aprendizaje es aquella que ha adquirido la capacidad continua de adaptarse y cambiar. Así como aprenden los individuos, también lo hacen las organizaciones. “Todas las organizaciones aprenden, si lo selecciona en función consciente o no. Las organizaciones de aprendizaje utilizan el aprendizaje de doble ciclo. Cuando se encuentra un error, se corrige de manera tal que implica la modificación de objetivos, políticas y rutinas estándar de la organización.

Bajo este contexto, el aprendizaje organizacional se perfila diferente para cada organización, generándose como la suma de procesos de aprendizaje de los individuos. De esta manera proporciona oportunidades para alcanzar soluciones radicalmente diferentes a los problemas y saltos impresionantes en el mejoramiento.

Gestión del conocimiento. Cuando una serie de personas empiezan a trabajar en grupo, al principio se suelen producir problemas de coordinación, cuando pasa un tiempo, se van afinando los procesos y cada vez se realiza mejor la tarea. Esto es aprendizaje organizativo, aprender juntos a resolver problemas con una efectividad determinada; el aprendizaje organizativo es la base de una buena Gerencia del Conocimiento para la generación de Capital Intelectual y las capacidades organizativas.

En este orden de ideas, para Nonaka (2001), citado por Gairin (2008) la gestión del conocimiento, es una disciplina emergente que tiene como objetivo generar, compartir y utilizar el conocimiento tácito (Know-how) y explícito (formal) existente en un determinado espacio, para dar respuestas a las necesidades de los individuos y de las comunidades en su desarrollo.

Esto centrado en la necesidad de administrar el conocimiento organizacional, al mismo tiempo el aprendizaje organizacional como mecanismos claves para el fortalecimiento de una región o espacio en relación con las visiones de futuro que van a determinar sus planes estratégicos de desarrollo en el mediano y largo plazo.

Por otra parte, Del Moral, Pazos, Rodríguez, Rodríguez & Suárez (2007) expresan que la gestión del conocimiento consiste en poner a disposición del conjunto de miembros de una institución, de modo ordenado, práctico y eficaz, además de los conocimientos explicativos la totalidad de los conocimientos particulares, esto se refiere a los tácticos, de cada uno de los miembros de dicha institución los cuales pueden ser útiles para el más inteligente, promoviendo el mejor funcionamiento de la misma, el máximo desarrollo implica:

Aunado a ello, en las instituciones de educación superior colombiana el conocimiento necesita de un contexto compartido, un lenguaje compartido cuya función consiste en ser un medio para crear significados, que permiten a las personas entender y comprender el contexto de los otros y de sí mismos actuando de acuerdo con dicho conocimiento.

Construcción de equipos. Uno de los aspectos fundamentales para el desarrollo organizacional es el potencial humano; en este sentido las organizaciones cada vez confían más en equipos para desarrollar tareas de trabajo. Esta construcción requiere actividades de equipos de mucha interacción para incrementar la confianza y la franqueza entre los miembros del equipo. En este orden de ideas, Robbins (2009) considera que la construcción de equipos se puede aplicar en el interior de grupos o a nivel de relaciones entre ellos cuando las actividades son interdependientes. Como resultado, el interés se relaciona con las aplicaciones a las familias organizacionales (grupos de mando), así como a comités, equipos de proyectos, equipos autoadministrados y grupos de tareas.

Asimismo las actividades consideradas en la construc-

ción de equipos suelen incluir: *La fijación de metas; *El desarrollo de relaciones interpersonales entre los miembros del equipo; *El análisis de funciones para definir el papel y responsabilidades de cada miembro, y *El análisis del proceso de equipo. Dicha construcción puede insistir en ciertas actividades o excluirlas, de acuerdo con el propósito del esfuerzo que implica el desarrollo y los problemas específicos que enfrenta el equipo.

En este sentido, la construcción del equipo se inicia cuando los integrantes reconocen un problema; un equipo eficaz es capaz de reconocer barreras a su propia eficacia, diseñar y llevar a cabo acciones para eliminarlas. Durante la construcción del equipo, sus integrantes aportan información de sus puntos de vista de asuntos, problemas y relaciones de trabajo. Bajo este contexto, en las universidades privadas de Barranquilla se está fomentando la formación de equipos de trabajo como base para el desarrollo organizacional, dado que este facilita la tecnoformación orientada al rendimiento institucional, a su vez se traduce a un mayor desempeño del docente.

Socialización. La socialización es un proceso mediante el cual una persona conoce los valores, normas y conductas requeridas que le permiten participar en la organización como miembro de la misma. Independiente de lo bueno que sea el trabajo de reclutamiento y selección que ponga en marcha la organización, los nuevos empleados no están adoctrinados a plenitud en la cultura de la organización. Tal vez sea de mayor importancia que, al no estar familiarizados con la cultura organizacional, los nuevos empleados podrían perturbar las creencias y costumbres que se han desarrollado. Por tanto, la organización deseará ayudar a los nuevos empleados a adaptarse a su cultura. Este proceso de adaptación recibe el nombre de adaptación.

Para Durán (2010) la rapidez y eficacia de la socialización determinan la lealtad, el compromiso, la productividad de los empleados, así como su permanencia o salida. De tal manera, la estabilidad sumada a la eficacia de las organizaciones dependerán de la habilidad que tengan para socializar a sus componentes. Manifiesta la autora que esta se refiere a la transmisión de la cultura organizacional de los administradores y empleados superiores a los nuevos empleados, proporcionándoles el conocimiento, las habilidades sociales necesarias para desarrollar las funciones, tareas organizacionales con éxito, todo lo cual contri-

buya a fomentar el crecimiento organizacional.

Al respecto, manifiesta Durán (2010) que la socialización brinda los medios por los cuales las personas aprenden los aspectos internos de una organización al unirse a ella. Esto incluye aprender los valores, reglas, procedimientos y normas del grupo de trabajo, los departamentos, la organización; fomentar las relaciones sociales de trabajo; además, desarrollar las competencias necesarias para realizar los deberes de un puesto.

La autora considera que la importancia de la socialización reside en el hecho de provocar el ajuste personal al organizacional tomando en cuenta las características de la persona, sus roles, sus valores, asumiéndolo como un procesos de adaptación al cambio, así como establecer la estabilidad del proceso de ajuste a una nueva experiencia laboral; es decir, asumir el *status quo*, de la interacción entre los nuevos empleados y los sistemas sociales.

Bajo este contexto, en las universidades privadas de Barranquilla, se requiere promover un proceso de socialización a partir de la integración del docente con los proyectos educativos, lo que permite garantizar la formación continua del docente, lo cual será transmitido a los estudiantes y a la comunidad en general, como parte de la responsabilidad social. Se consideran, por tanto, como agentes de socialización a las instituciones de educación superior y a los individuos que tienen las atribuciones necesarias para valorar el cumplimiento de las exigencias de la sociedad, a su vez disponen del poder suficiente para imponerlas.

Tecnoformación en instituciones de educación superior

El fenómeno de la globalización y la tecnología de la información están vinculados de modos interesantes, a organizaciones descentralizadas, con unidades de operación diseminadas alrededor del mundo, enfrentan algunos retos significativos por lo que se refiere a la coordinación y cooperación. Sin embargo, las tecnologías avanzadas de computación y telecomunicaciones ofrecen posibilidades de enlazar a los empleados en formas que apenas se podían imaginar en el pasado.

Para enfrentar los retos planteados por la globalización y los rápidos cambios de la tecnología de la información, las organizaciones deben atraer empleados en un

mercado laboral cambiante, en este sentido, Parra (2010) afirma que debe adquirirse conocimientos a través de todos estos medios; por tanto, se fomenta el aprendizaje de muchos elementos asociados al proceso de formación.

Tal como afirma Carr (2003) las Tecnologías de la Información y la Comunicación por sí mismas no constituyen una ventaja competitiva en la Sociedad del Conocimiento del siglo XXI, dado que en la medida en la cual aumenta la disponibilidad de estas tecnologías y disminuye su coste, pasan a ser factores corrientes de producción, de tal manera podrían considerarse de escaso valor estratégico a largo plazo. Sin embargo, las TIC pueden aportar recursos intangibles como son: la generación de conocimiento, la creación de sinergias o la transformación de los procesos de negocio, originando ventajas competitivas. Esta realidad demanda a las empresas la capacidad de aprender a generar valor a través del uso eficiente de la información, la generación de conocimiento y la capacidad de innovación. La innovación se erige en un factor crítico para la competitividad de las empresas, tal y como lo han subrayado diferentes autores (Porter, 1988; Drucker, 1991).

En este sentido se requiere contar con nuevos conocimientos, o utilizar los conocimientos ya disponibles, aunque lo importante es aplicarlos en forma eficiente. algunos de los principales cambios esperados en la Asociedad se encuentran estrechamente relacionados con cambios en los requerimientos de formación, cualificación y capacitación de los individuos, además de las organizaciones que integran dicha sociedad.

Bajo este contexto, para la investigadora a medida que evolucionan las TIC y se extiende el alcance de las nuevas aplicaciones, las competencias necesarias, tanto de los profesionales como de los usuarios de ellas, también cambian de forma rápida, generando mayores necesidades cuantitativas y cualitativas. La expansión de estas necesidades origina deficiencias en términos de brechas y desajustes cualitativos.

Entre los retos más destacados de las instituciones educativas está la integración de los canales formativos que presumen las TICs para promover el proceso de enseñanza y aprendizaje; por ende, facilitar a los estudiantes la estructuración, valoración de estos conocimientos dispersos, están suscitando una nueva visión del conocimiento.

Lo anterior afecta los roles desempeñados por las instituciones, asimismo a los participantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, también a la dinámica de creación y disseminación del conocimiento, aunada a diferentes actividades generadas a las prioridades de las actuales inquietudes curriculares.

Las TICs estrategias de tecnoformación en instituciones de educación superior

El uso de la tecnología en la Era de la Información y la Comunicación, están creando un entorno social y comunicativo que implícitamente se construye como un espacio de aprendizaje, capaz de incrementar las fuentes de información para desarrollar ciertos tipos de conocimiento y técnicas. En la formación, es evidente que sólo con la tecnología no se puede garantizar resultados educativos, pero estas jugarán un papel básico en los modelos de interactuar entre los diversos agentes de la formación.

En este sentido, para Gasalla (2001), citado por Parra (2010) las competencias de las personas, en este caso de los educadores, que serán muchas y diferentes personas según la ocasión, son las que finalmente determinarán los resultados.

Estas competencias educativas deberán extenderse rápidamente al dominio de las tecnologías de las comunicaciones, en donde pueden crear espacios de calidad adecuados a las nuevas demandas formativas a través de educadores competentes, y gestores de buenos diseños, proyectos, modelos y programas educativos. Por otra parte, para Goñi (2008) las redes de comunicaciones como internet, que dan acceso a grandes cantidades de contenidos, serán los cauces más populares y significativos para el empleo de métodos de aprendizaje fundamentados en el uso de información valiosa.

Considera De Pablos (2007), que con la incorporación de las TICs, las posibilidades educativas no se limitan únicamente a las ofertadas en un entorno cercano, también se pueden elegir cursos y propuestas de formación impartidas por centros no necesariamente próximos. Este fenómeno ha conducido a la denominada "educación bajo demanda", que intenta dar respuesta a las necesidades de formación concretas de los individuos.

Por otra parte, existe un incremento de la capacidad decisional del alumnado sobre su proceso de aprendi-

zaje, al contar con mayores posibilidades para seleccionar y organizar su currículo formativo, la cual encarna el principio de la educación centrada en el estudiante, no basado en el docente.

Bajo este contexto, para la autora, la tecnoformación implica la capacidad de tomar las herramientas tecnológicas como recursos educativos, esto es algo complejo que ofrece una diversidad de aprendizaje, el desarrollo de las habilidades para usar la herramienta es una primera parte, pues manejar los programas y las máquinas requieren un aprendizaje; el aspecto más complejo es generar conocimiento del uso de los recursos tecnológicos, lo que crea la necesidad de que los educadores tengan la capacidad de plantear modelos de aprendizaje que empleen a las TICs como canal. Además, sea un constructor de estructuras que permite generar nuevos conocimiento y un espacio para la aplicación del mismo. En este orden de ideas, el uso de las redes sociales en las instituciones de educación superior y la creación de comunidades virtuales del conocimiento son una realidad de la que docentes deben apropiarse en pro de dar respuestas a las necesidades educativas de la sociedad del conocimiento, de esta manera fomentar el crecimiento y desarrollo tanto de las instituciones educativas, como de sus integrantes.

Paralelamente, la Sociedad de la Información y del Conocimiento necesita de nuevas estructuras organizativas para la educación superior, en particular, estructuras flexibles que posibiliten tanto una generalización o socialización del conocimiento y de la tecnología como de un desarrollo intelectual más crítico y profundo para capacitar ampliando las nuevas tendencias.

Plataforma tecnológica. En los últimos años, la innovación tecnológica ha propiciado la creación de nuevos entornos comunicativos, dando paso a las Tics como una alternativa que abre la posibilidad de desarrollar diferentes experiencias formativas, formales y educativas, viabilizando las actividades para gestionar el conocimiento; bajo este contexto se requiere contar con redes telemáticas que permitan conectar a docentes y alumnos en la ejecución de las actividades de enseñanza-aprendizaje.

Para Guido (2005) la plataforma tecnológica representa el conjunto de componentes que integran la parte material de una computadora. Alude a los componentes lógicos requeridos para posibilitar la realización de una tarea específica; es decir, se trata de un

conjunto de instrucciones para que sean ejecutadas por un procesador.

Basada en estas consideraciones, la investigadora asume que el fortalecimiento de las instituciones de educación superior está sustentado en promover los procesos para potenciar las posibilidades docentes, a través de la adopción e implementación transversal de las Tecnologías de la Información y la Comunicación como estrategia institucional.

Portal institucional. La definición de portal viene dada según López (2007) por la concentración de información y servicios en un mismo sitio web, siendo por lo tanto, un concepto mucho más amplio que el de una página o un conjunto de páginas web alojadas en un servidor. En el caso del portal educativo, se concibe como aquel sitio web donde se concentra información canalizada a través de productos y servicios relacionados con el ámbito educativo.

En este sentido, el crecimiento exponencial de acceso a las nuevas tecnologías, ha dado lugar al desarrollo de nuevos materiales de aprendizaje en línea; atendiendo a estas consideraciones, Moreira (2005) afirma que los portales educativos de naturaleza informativa son aquellos a los cuales se accede para obtener una información o un dato concreto, los mismos son de naturaleza formativa; además han sido creados para generar un proceso determinado de enseñanza aprendizaje.

Cabe destacar que en las instituciones de educación superior colombianas el portal educativo proporciona información a la comunidad universitaria así como instrumentos para realizar búsquedas en Internet; asimismo, suministran recursos didácticos de todo tipo, gratuitos y utilizables directamente desde Internet (materiales didácticos on-line) o desde los ordenadores (tras la descarga de una copia desde el portal al entorno local del usuario). Por otra parte, favorecen a la formación del docente mediante informaciones diversas y cursos de actualización de conocimientos.

Plataforma de educación virtual. Este aprendizaje ofrece al estudiante una elección real de cuándo, cómo y dónde estudiar, el mismo puede introducir diferentes caminos, diferentes materiales, algunos fuera del espacio formal de formación. En este sentido manifiestan que las TICs permiten un acceso más rápido y eficaz de docentes y estudiantes a la información, reduciendo de este modo el grado de obsoles-

cencia de la información, utilizando de forma más eficiente las distintas fuentes informativas existentes a través de la red.

En otro orden de ideas, Guido (2005) considera el potencial de las TIC orientado a ampliar el acceso a nuevos alumnos, aumentar la flexibilidad y desarrollar las destrezas de los estudiantes en la búsqueda, el análisis, la interpretación de información relevante para su campo de estudio. Por ende los procesos para incorporarlas dan lugar a la construcción de “campus virtuales”, fomentada por la necesidad de contar con herramientas teóricas que permitan ordenar, luego analizar la información empírica, la cual se vuelve crucial para comprender la complejidad del fenómeno.

Estos portales ofrecen información sobre actividades, noticias, organigrama, normativa, servicios o recursos, publicaciones, etc., en torno a la institución a la que representan. A su vez los portales educativos de naturaleza formativa “son aquellos que ofrecen un entorno o escenario virtual restringido, normalmente con contraseña, para el desarrollo de alguna actividad de enseñanza. Suelen ser sitios web dedicados a la teleinformación o educación a distancia empleando los recursos de internet”.

Según la información descrita, en las instituciones de educación superior colombianas, al disponer de nuevas herramientas para el proceso de la información y la comunicación, contar con recursos educativos interactivos aunada a mayor cantidad de información, pueden desarrollarse nuevas metodologías didácticas de mayor eficacia formativa, ofreciendo facilidades para el desarrollo de habilidades, asimismo gestionar el conocimiento.

Correo institucional. Para Guido (2005) el correo electrónico, se entiende como el servicio de la Internet que permite enviar datos (textos, sonido, programas de cómputo, imágenes, animaciones, etc.) de persona a persona o de una persona a diversos receptores (listas). Todo esto es asumido por las organizaciones como parte de su proceso diario.

Salas de informática. Se presenta a internet como la base material y tecnológica de la sociedad red que permite el desarrollo de una serie de nuevas formas de relación social. En opinión de Ferro, et al. (2000) esa sociedad red es la actual cuya estructura está construida en torno a redes de información a partir de la tecnología de información microelectrónica estructurada en Internet.

Más que un medio, internet es un entorno que ampara la forma organizativa de la sociedad equivalente a lo que fue la factoría en la Era Industrial o la gran corporación en esa misma época. Internet es el corazón de un nuevo paradigma socio-técnico que constituye en realidad la base tecnológica de nuestras vidas y de nuestras formas de relación, de trabajo y de comunicación.

CONCLUSIÓN

El rol docente se ha ido transformado, paralelo a la utilización de las herramientas tecnológicas, vistas hoy en día como una necesidad, pues manejar los sistemas de información que permitan construir un espacio de educación virtual deben ser empleados de forma eficiente por los profesores en su dimensión docente y en su dimensión investigativa, lo cual conduce al desarrollo organizacional.

Por ende, es una realidad que desde las universidades deben diseñarse y gestionarse programas de capacitación para desarrollar las competencias tecnológicas en los docentes quienes construyen desde las aulas virtuales los cursos en línea; en este sentido, necesitan apoyo y orientación, pero lo más relevante es la formación en el manejo de la tecnología como medio o herramienta de aprendizaje, el cual debe ser bidireccional para el uso de las herramientas tecnológicas en el docente, involucrándolas para desarrollar estrategias de aprendizaje para sus estudiantes.

Por ello, la posibilidad de estudiar en grupo les da la oportunidad de unir los talentos de muchas personas, motivar el proceso de aprendizaje, retener a los participantes en los programas educativos y lograr una experiencia educativa más placentera al compartirla con personas afines. Bajo este contexto, ello dependerá de la mediación pedagógica, sus propios conocimientos y formas de gestionar el aprendizaje de los estudiantes a través de los recursos disponibles en su centro educativo y su comunidad.

Basados en esto, centrarse en el nivel universitario promueve la exigencia de dar una nueva función a la Institución pero también al sistema de formación permanente, renovando de manera continua los mecanismos para llevarla a cabo. Con esta actualización se vincula la necesidad de revisar modelos y estrategias de enseñanza-aprendizaje; este requisito es impuesto por las modificaciones profundas que las

nuevas tecnologías introducen en los modos de transmisión del conocimiento.

En este contexto, las instituciones de educación superior colombianas que han satisfecho por años las necesidades de formación avanzada, deben mantener un rol adecuado a su tradición, a sus potencialidades en el desarrollo cultural y social, identificando nuevas estrategias que le permitan responder a las necesidades y tendencias contemporáneas del mercado.

Dicha tarea se constituye hoy en un desafío central, considerando a las instituciones de educación superior de Colombia que pueden destacarse con éxito en virtud de sus propias características, involucrando la investigación y promoviendo la enseñanza. Además, juega un rol significativo para definir, investigación, los nuevos medios y los nuevos modos para comunicar el saber, utilizando las nuevas tecnologías informáticas y telemáticas, todo lo cual ayudará a desarrollar nuevos procesos de enseñanza y de aprendizajes flexibles y diversificados.

REFERENCIAS

Alles, M. (2006). *Dirección estratégica de Recursos Humanos, Gestión por competencias*. México. Editorial Granica.

De Pablos, J. (2007). "El cambio metodológico en el Espacio Europeo de Educación Superior y el papel de las tecnologías de la información y la comunicación". *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 10, 15-44.

Del Moral, A., Pazos, J., Rodríguez, E., Rodríguez P., Alfonso & Suárez, S. (2007). *Gestión del Conocimiento*. España: Thomson Editores, pp. 471, 477

Durán S. (2010). *Diversidad Cultural y Socialización Organizacional del personal administrativo de las universidades privadas del municipio Maracaibo*. Venezuela: Universidad Dr. Rafael Bellosillo Chacín.

Ferro, C., Martínez, A., y Otero, M. (2009). Ventaja del uso de las TIC en el proceso de enseñanza aprendizaje desde la óptica de los docentes universitarios españoles. [Artículo en línea]. EDUTEC, *Revista Electrónica de Tecnología Educativa*.

French W.; y Bell, C. (2011). *Desarrollo organizacional transformación y administración efectiva del cambio*. Colombia: Editorial Pearson.

Gairin, J. (2008). La gestión del conocimiento de los directivos. La experiencia virtual de la red Atenea. *Avances en Supervisión Educativa*, 8, 1-20

Goñi, J. (2008). *Talento tecnología y tiempo*,. España: Editorial Díaz de Santos.

Guido M. (2005) *Tecnologías de Información y Comunicación*. Construcción de "campus virtuales" en Argentina Universidad Nacional de Quilmes Doctorado con mención en Ciencias Sociales y Humanas.

Guizar, R. (2011). *Desarrollo Organizacional Principios y Aplicaciones*. México: Editorial Mc Graw Hill séptima edición.

Herriegel, D.; Slocum J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial

López de la Madrid, M. C. (2007). Uso de las TIC en la educación superior de México. Un estudio de caso. Moreira M. (2005). *Aprendizaje Significativo Crítico*. Instituto de Física da UFRGS Caixa Postal 15051, Campus 91501-970 Porto Alegre, RS, Brasil.

Nonaka, I.; Toyama, R. & Byosiere, F. (2001). *Handbook of organizational learning and knowledge*. New York - Oxford. University Press.

Parra, M. (2010). Desarrollo organizacional para la tecnoformación, de acuerdo a necesidades de capacitación en complejidad de docentes universitarios de ciencias económicas y administrativas. Colombia: Corporación Universitaria de la Costa. Barranquilla: Educosta.

Robbins, S. (2009). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Pearson.

BIBLIOGRAFÍA DE CONSULTA

Cebrián, M. (2003). *Tecnologías de información y comunicación para la formación docente*. España: Plaza edición.

Coll, C., Rochera, M., Mayordomo, RM. & Naranjo, M. (2007). Evaluación continuada y apoyo al aprendizaje. Una experiencia de innovación educativa con el apoyo de las TICs en Educación Superior. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*, 5, 783-804.

Cordón, J. (2006). El servicio de información y referencia. *Manual de Biblioteconomía*. Madrid.

Cummings, J. N. (2004). Work groups, structural diversity, and knowledge sharing in a global organization. *Management Science*. 50, 352-364.

Cummings, Thomas G .Worley, Christopher G. (2007). *Desarrollo Organizacional y Cambio*. Cengage Learning Editores. 8va edición.

Gómez, L.; Balkyn D.; y Cardín, R. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. España: Editorial Pearson.

Lara, P, y Duart, J. (2005). Gestión de contenidos en el e-learning: acceso y uso de objetos de información como recurso estratégico. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento*.

Sunkel, G. (2008). Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en la Educación en América Latina, una exploración de indicadores. División de Desarrollo Social CEPAL.

Torres, P.; Villafán, J.; Álvarez, M. (año). Planeación estratégica y desarrollo organizacional en instituciones educativas: el estudio de un caso universitario en México. *Revista Iberoamericana de Educación*.

Valhondo, D. (2003). *Gestión del conocimiento, del mito a la realidad*. España: Ediciones Díaz Santos.