

PERSPECTIVAS PARA EL ANÁLISIS DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN IES ACREDITADAS DEL VALLE DE ABURRÁ

Ana María Gutiérrez Restrepo
Jenny Martínez Crespo

Resumen

Este artículo tiene como propósito presentar algunos conceptos o categorías de análisis emergentes sobre el aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento en el contexto de formación doctoral de los docentes en las Instituciones de Educación Superior Acreditadas (IES) del Valle de Aburrá, para aportar al modelo teórico conceptual presentado por Martínez y López (2017). El aporte aquí planteado, se trabaja desde la revisión documental a partir del rastreo de las bases de datos Web of Science y Scopus en los años 2012 a 2017. Así mismo, se lleva a cabo una búsqueda en las páginas institucionales de las IES acreditadas del Valle de Aburrá. El hallazgo más importante de la pesquisa es que no existen en la literatura publicada en bases de datos de alto nivel más reciente, nuevas categorías que puedan ser anexadas al modelo existente.

Palabras Clave: Aprendizaje Organizacional, IES acreditadas, Gestión del Conocimiento, Paradigmas

Abstract

This article aims to present some concepts or categories of emerging analysis on organizational learning and knowledge management in the context of doctoral training of teachers in the Accredited Higher Education Institutions (IES) of the Aburrá Valley, to contribute to the model conceptual theory presented by Martínez and López (2017). The contribution proposed here is based on the documentary review based on the tracking of the Web of Science and Scopus databases in the years 2012 to 2017. Likewise, the search is carried out on the institutional pages of the accredited HEIs of the Valley of Aburrá. The most important finding of the research is that there are no new categories in the literature published in more recent high-level databases that can be added to the existing model.

Key words: Organizational Learning, Accredited IES, Knowledge Management, Paradigms

PERSPECTIVAS PARA EL ANÁLISIS DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN IES ACREDITADAS DEL VALLE DE ABURRÁ

Introducción

De acuerdo con el Concejo Nacional de Acreditación (CNA, s.f.), la construcción de organizaciones educativas significativas y pertinentes se asume hoy, como un reto latente, la formación de los estudiantes; las personas encargadas de este proceso en las Instituciones de Educación Superior (IES) acreditadas en el Valle de Aburrá deben considerar que el logro de los altos estándares de calidad en la educación superior, no solo representan un indicador cuantitativo por cumplir.

Así, las instituciones universitarias se construyen con los aportes de sus miembros, el cumplimiento de estándares de calidad lo hacen las personas en el desarrollo de su actividad diaria. El accionar diario de las Instituciones está sujeto a las políticas institucionales, que propenden por el cumplimiento de una misión, por lo tanto, deben estar en concordancia con las necesidades del medio y las acciones de la institución. En este accionar, las Instituciones deben generar sinergia, gestionando el conocimiento, la innovación y el aprendizaje de sus miembros y de sus grupos de interés. De esta manera la Institución podrá generar una espiral de conocimiento que involucre tres de los actores más importantes de la organización: estudiantes, docentes/investigadores y la organización/sociedad.

La relación entre el aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento en la formación doctoral de los docentes de las IES amerita un tratamiento diferencial en las Instituciones dado que, Las IES como unidades de aprendizaje, deben facilitar y comprender los fenómenos de interrelación social entre los diferentes actores que hacen parte de su organización, para permitir el cumplimiento y la vivencia de las normas, las políticas, las estrategias, la cultura y la estructura que le dan forma a la Institución. Igualmente es importante que la IES entienda los valores, las construcciones simbólicas que dan sentido a la cultura y a su identidad institucional.

Justamente, el proyecto de investigación “Prácticas de gestión del conocimiento y de aprendizaje organizacional en las Facultades de Administración acreditadas del Valle de Aburrá, a la luz de modelo teórico conceptual propuesto por Soto y colegas (2015)”, realizado por los profesores Jenny Martínez Crespo y Hernán López Arellano, donde el aprendizaje organizacional (AO), construido sobre la base de nuevo conocimiento y la transformación de las estructuras de pensamiento que se deben generar en los procesos de alta formación de sus docentes, debería lograr cambios en la organización, dinamizar y retroalimentar su estrategia, su cultura, su estructura y los programas de acción de las IES de tal manera que, permitan que el conocimiento, base fundamental de una Institución de Educación Superior, se encuentre al

servicio de sus funciones sustantivas, en la medida en que logre posicionarse en su entorno por su alta calidad y la capacidad de convertir el aprendizaje individual del sujeto en formación doctoral, en nuevo conocimiento que puede ser transformado en aprendizaje colectivo y en aprendizaje organizacional al servicio de la IES, de sus comunidades académicas y de sus stakeholders.

I. Planteamiento del Problema

En el marco del proyecto de investigación de la facultad de administración de empresas de la Universidad Autónoma Latinoamericana (UNAULA), 25-000007, titulado “Prácticas de gestión del conocimiento y de aprendizaje organizacional en las Facultades de Administración acreditadas del Valle de Aburrá, a la luz de modelo teórico conceptual propuesto por Soto y colegas (2015)”, a cargo de los profesores Jenny Martínez Crespo y Hernán López Arellano, emerge el presente artículo de reflexión como un proceso de formación para la investigación, o en categoría de Colciencias, la formación de recurso humano en CTel, parte de la propuesta realizada por Rodríguez y colegas (2015).

Martínez y López (2017), al entender que la propuesta era aún incipiente para formular un modelo, realizan una búsqueda exhaustiva de literatura pertinente para diseñar un modelo de análisis teórico que permita acercarse al entendimiento de cómo los procesos de alta formación de los docentes de las Facultades (escuelas, institutos) de Administración acreditadas de las IES Acreditadas del Valle de Aburrá están soportando los procesos de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional. Los modelos de gestión existentes en las IES pueden ser medidos a través de los diferentes productos de generación de valor que la aplicación del conocimiento del doctor en formación o formado puede aportar al ejercicio de la docencia, la investigación y la extensión. Colciencias define una estructura de productos de medición que puede ser útil para dicha evaluación, sin embargo cada IES se encuentra en libertad de definir sus propios criterios de evaluación del doctor formado.

En este sentido, el artículo aquí presentado corresponde a la primera fase del ejercicio de investigación “Prácticas de gestión del conocimiento y de aprendizaje organizacional en las Facultades de Administración acreditadas del Valle de Aburrá, a la luz de modelo teórico conceptual propuesto por Soto y colegas (2015)” con radicado 25000007 en la vicerrectoría de investigación de la UNAULA, en la cual se plantea el diseño y el desarrollo del modelo de análisis y evaluación de la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional en la alta formación de los docentes de las IES Acreditadas del Valle de Aburrá.

En esta línea de ideas se aporta, desde el presente artículo a dicha investigación, la revisión documental de los artículos publicados en bases de datos WoS y Scopus en los últimos 5

años (2011-2016), sobre los temas de gestión del conocimiento, aprendizaje organizacional y generación de valor, para revisar si existen propuestas novedosas en el campo de conocimiento que puedan ser incluidas en el modelo propuesto por Martínez y López (2017).

Actualmente, Las instituciones educativas acreditadas han asumido como reto el proceso de alta formación de sus docentes para cualificarlos en su ejercicio académico, investigativo y pedagógico. Esta mirada de las IES es congruente a la visión del AO, para quien la base fundamental es el conocimiento y la metamorfosis de pensamiento, por ello es necesario un guía que permita una adaptación adecuada de los cambios en la estructura, la estrategia y los programas de acción de las Facultades, garantizando de esta manera, la generación de valor, en la medida que estas vayan logrando posicionarse en el entorno.

Con base en lo anterior las IES acreditadas en el Valle de Aburrá deben analizar, identificar y determinar los elementos necesarios y eficaces de la gestión del aprendizaje organizacional y del conocimiento, con el objeto de construir un modelo de gestión que les permita comprender la relación existente entre la alta formación de los docentes, el aprendizaje organizacional consecuente y la gestión de su conocimiento para la generación de valor.

Para ello, es importante contemplar los fundamentos, modelos y tendencias del aprendizaje organizacional, puesto que, el AO es una herramienta que genera valor a las instituciones de educación superior (IES) acreditadas, por lo tanto debe existir una relación entre las estrategias de aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento subsecuente con el fin de generar valor (ventajas competitivas) que permitan la sostenibilidad de la IES en el tiempo, por su potencial contribución en el fortalecimiento de los procesos de generación de conocimiento.

Dado lo anteriormente expuesto, surge la inquietud por indagar ¿qué categorías emergentes pueden derivarse de la revisión de la literatura pertinente publicada en el período de 2011 a 2016, que aporte a la construcción del modelo de Martínez y López?

II. Objetivos

Objetivo General

Evidenciar categorías emergentes en el modelo de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional propuesto por Rodríguez y colegas en el año 2015, presentes en

la literatura más reciente del campo de conocimiento, para contribuir en la construcción del modelo Martínez y López formulado en el año 2017, a través de un análisis documental.

Objetivos Específicos

Identificar las unidades de análisis de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional relevantes presentes en la propuesta de Rodríguez y colegas (2015).

Identificar las unidades de análisis, más relevantes, relacionadas con la política de alta formación de las Facultades de Administración acreditadas mediante la revisión de sus páginas institucionales.

Identificar elementos emergentes en la propuesta teórico-conceptual de Soto y colegas (2015), a partir de las unidades de análisis identificadas en los objetivos anteriores.

III. A Modo de Recorrido Teórico

La propuesta teórica de Rodríguez, Soto, Martínez, Atehortúa, & Vásquez (2015), punto de partida del presente documento, analiza el aprendizaje organizacional y las formas en que este se institucionaliza y gestiona en relación con los cuatro paradigmas de las ciencias sociales y humanas propuestos por Burrell & Morgan (1979), los cuales se encargan de estudiar al ser humano y sus procesos de interrelación en la sociedad a partir de la ontología, la epistemología, la axiología y la metodología.

En tal sentido, Rodríguez y colegas (2015) proponen fundamentar, identificar y determinar los elementos que permitan proponer un modelo de análisis para la comprensión de la relación existente entre: la alta formación de los docentes, el aprendizaje organizacional en las IES acreditadas del Valle de Aburrá y la gestión del conocimiento. Para ello identifican tres grandes categorías de análisis:

- El aprendizaje individual
- La gestión del conocimiento
- La formación doctoral.

Siguiendo este orden de ideas, los cuatro paradigmas presentados por Burrell y Morgan (1979), Radical Humanismo, Interpretativismo, Estructuralismo Radical y Funcionalismo, son analizados, partiendo de dos hipótesis: la naturaleza del mundo social y la manera en la cual se podría investigar. Para ello, los autores plantean dos dimensiones clave de análisis: **Objetivismo**

vs. Subjetivismo y Teoría de la regulación vs. Teoría del cambio radical. Discusiones que desde la epistemología del conocimiento y desde la Sociología han tenido miradas opuestas o complementarias en relación con la forma en que se construye la teoría y la relación entre el cambio y el sostenimiento del statu quo. Para entender estas dos dimensiones teóricas se plantean la existencia de cuatro paradigmas a saber: Funcionalismo, Estructuralismo Radical, Interpretativismo y Humanismo Radical.

- El funcionalismo; corresponde a una mirada objetiva y de la teoría de la regulación.
- El estructuralismo radical; se ubica entre una mirada objetiva y la teoría del cambio radical.
- El interpretativismo y el humanismo radical se analizan desde la subjetividad; sin embargo, el primero desde la teoría de la regulación y el segundo desde la teoría del cambio radical.

Para ubicar el Aprendizaje Organizacional y la Gestión del Conocimiento en las IES Acreditadas del Valle de Aburrá en el esquema planteado por Burrell y Morgan, Soto y colegas proponen complementarlo con posiciones de teóricos que han trabajado estos temas. Es importante identificar la posición de March&Simon (1958), que en los años sesenta: “reconocen el aprendizaje organizacional (AO) como un elemento independiente de la organización”, de ahí que el proceso de toma de decisiones sea adaptado mejor a las organizaciones. De esta manera el AO está ligado a cuatro asuntos importantes en la organización (Swirski, 2004):

1. El AO, clave para la innovación. Según Dodgson (1993), este ayuda a mantener la competitividad, la productividad y la innovación en condiciones tecnológicas y de mercado.
2. El AO, un fenómeno a la vez individual y colectivo. Con base en Simon (1969), el AO es una reestructuración secuencial de problemas organizacionales por individuos que generan impacto en los elementos estructurales y en los resultados de la organización.
3. El AO y la cultura de la organización, están conectados e interrelacionados.
4. El aprendizaje ocurre en diferentes contextos, es posible que un aprendizaje se dé cuando un elemento nuevo desordena una adaptación anterior, produciendo así un nuevo equilibrio en un nuevo lugar de conocimiento.

Atendiendo a lo anterior el conocimiento existente en las organizaciones, se puede entender como el conocimiento sinérgico, resultado de las diferentes interacciones desarrolladas. Debido a una gran cantidad de cambios que obligan a replantear las formas en que se pensaban

los problemas, se resolvían y se hacían las cosas. Todo gracias a la globalización de las economías y del mercado, por lo cual se abre un mundo dominado por las tecnologías, el uso masivo del internet y de las TICS, entre otros. Esto implica dejar claro que las nuevas lógicas económicas, de mercado y organizacionales tienen impresas el riesgo y la incertidumbre. En la economía clásica (finales del siglo XIX e inicios del XX) el centro de la transformación productiva estaba en la utilización intensiva de mano de obra. Hoy, desde la década del noventa del siglo pasado, se privilegia una producción intensiva en conocimiento e investigación (I+D+i; CTeI). En otras palabras, pasamos de una economía industrial a una economía de conocimiento. Este cambio permite ver las transformaciones, cambios y características de una economía industrial (Gortari & Santos, 2006).

De acuerdo con Ventura, Ordoñez, García--Suárez, & Arias-Álvarez (2003), la base de estos cambios es la importancia que se le da al factor conocimiento. Durante siglos, los factores productivos fueron tierra, trabajo y capital. Pero con la aparición del conocimiento, este es reconocido como un nuevo factor productivo. Es importante resaltar que la diferencia entre ellos radica en que, mientras los primeros se agotan, el conocimiento tiene un crecimiento exponencial en la “sociedad del conocimiento”, como se denomina hoy.

Culmina entonces un proceso histórico donde la tierra (economía agraria) deja el paso al capital productivo (revolución industrial) y éste a su vez, cede terreno frente al conocimiento (sociedad y economía del conocimiento). Así, el conocimiento se convierte en factor clave para la competitividad de la empresa, para el avance de la productividad, en lo que hoy se conoce como “valor agregado”.

Por ello, para Ventura y colegas (2003), estas nuevas formas de competencia requieren gastos crecientes en Investigación, Desarrollo e innovación (I+D+i), menores ciclos de vida de productos y servicios, demanda disponer de capacidad productiva a gran escala para atender grandes mercados, lo que conduce a la internacionalización de la competencia impulsada por las Instituciones educativas.

Según el Concejo Nacional de Acreditación (CNA), propuesto en la Ley 30 de 1992, los programas acreditados generan una cultura de mejoramiento continuo, puesto que se reconoce la labor institucional de sus docentes, estudiantes y egresados, además del posicionamiento en el mercado del programa a través de los procesos de docencia, el fortalecimiento de las oportunidades laborales y profesionales. En cuanto a los estudiantes, les ofrece mayor posibilidad de acceso a becas de formación y programas de intercambio, debido a que se generan alianzas de cooperación e investigación. En cuanto a la IES, genera una oportunidad de elevar su prestigio como institución de alta calidad demostrando que cuenta con personal altamente calificado para responder con eficiencia y asertividad a los nuevos retos de la educación superior y a los requerimientos de la modernización e internacionalización de la educación. Finalmente,

los grupos de investigación y los investigadores están en capacidad de acceder a programas de investigación que permitan obtener recursos frescos, formar jóvenes investigadores y garantizar productos de nuevo conocimiento, así como la apropiación social del mismo.

Como se puede observar, el proceso de Acreditación contempla en sí mismo la generación del valor del conocimiento necesaria para que una IES pueda acceder a condiciones de valoración de alta calidad que le faciliten el acceso a recursos, el posicionamiento de la institución, la internacionalización y aseguren su posición en el mercado frente a la competencia incremental que se presenta hoy en día, tanto en formación presencial (clásica) como virtual.

Dicha propuesta teórica permite entender cómo desde la definición de la política de alta formación de los docentes de las IES Acreditadas, se determinan y se ejecutan los planes, programas, proyectos y se miden los resultados en relación con la institucionalización del aprendizaje individual, la transferencia de conocimiento en las aulas de clase y en procesos de formación/investigación, el uso y aplicación del mismo en la resolución de problemas de la realidad organizacional y el proceso de transformación y creación de nuevo conocimiento, que en últimas configura el objeto final de formación doctoral y el apoyo de las IES a dicha formación para garantizar la generación de valor en el ejercicio de las funciones sustantivas de la Institución a saber, docencia, investigación, extensión e internacionalización. En tal sentido, el enfoque de la alta formación puede ser un fin en sí mismo (funcionalismo – estructuralismo) o puede ser visto como un proceso de transformación y cambio permanente al servicio de la IES y de sus agentes internos y externos (Interpretativismo – radical humanismo).

IV. METODO

El presente ejercicio se enmarca dentro de la investigación cualitativa, de acuerdo con Galeano (2004) quien afirma que no existe una estrategia estándar para realizar una investigación cualitativa, se propone asumir un ejercicio que permita el desarrollo flexible y creativa, a través de una investigación documental, que configura la construcción de conocimiento desde la cultura material.

Así, “para la investigación cualitativa, la investigación documental no sólo es una técnica de recolección y validación de información, sino que constituye una de sus estrategias, la cual cuenta con particularidades propias en el diseño del proyecto, la obtención de la información, el análisis y la interpretación; y como estrategia cualitativa, también combina diversas fuentes (primarias y secundarias).” (p. 114).

La investigación documental realizada en este ejercicio tiene como fuentes secundarias de investigación los artículos seleccionados en las bases de datos Web of Science y Scopus (aproximadamente se encontraron 15 referencias relacionadas con el tema). Igualmente, se trabaja con la revisión de la información existente en las páginas web de las IES acreditadas en el Valle de Aburrá, así como los documentos del Ministerio de Educación Nacional pertinentes sobre Acreditación y Alta formación. De esta manera, se logra obtener información de tres fuentes diferentes, lo que permite garantizar la validez y la confiabilidad de la información recolectada y al comparar las tres fuentes, es posible identificar coincidencias, diferencias e incongruencias entre ellas.

En esta línea de ideas, se hace necesario resaltar las palabras claves con las que se llevaron a cabo las búsquedas en las diferentes bases de datos con el objeto de validar los resultados obtenidos. Son ellas: conocimiento y gestión, organización y aprendizaje, negocios y escuelas, aprendizaje organizacional, gestión del conocimiento, conocimiento administrativo, generación de valor, gerencia de negocios. Como hallazgos de estas pesquisas de información se adquieren una serie de documentos que revelan el interés investigativo y reflexivo sobre los análisis emergentes en cuanto al aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento en el contexto de formación doctoral de los docentes en IES (aproximadamente 4).

En este marco de actuación, objeto de estudio del presente artículo se concentra en las IES acreditadas de Administración del valle de Aburrá, entre las que se pueden contar la Universidad Pontificia Bolivariana (UPB), la Universidad de Antioquia (UdeA), la Universidad Nacional de Colombia sede Medellín (UNAL), Escuela de Ingeniería de Antioquia (EIA), Universidad de Medellín (UdeM) y la Escuela de Administración, Finanzas e Instituto Tecnológico (EAFIT), así mismo, se lleva a cabo en las páginas web de dichas IES acreditadas un rastreo en cuanto a la misión, enfoque de la formación de la universidad, perfil del estudiante y la alta formación de los docentes del programa académico administrativo, que para el caso se entenderán como:

CONCEPTO	DEFINICIÓN
Misión	Según Fleitman Jack (2000) la misión es un propósito el cual representa la razón de ser de las instituciones, este ayuda a orientar su planificación durante el periodo que se halla establecido. La misión ayuda a orientar las acciones, la filosofía organizacional y los medios utilizados por una universidad para cumplir con su “núcleo de negocio”
Enfoque de Formación	Según la Real Academia de la lengua, enfoque proviene de enfocar: “Dirigir la atención o el interés hacia un asunto o problema desde unos supuestos previos, para tratar de resolverlo acertadamente”(RAE). Así, el enfoque de formación será entendido en

	este trabajo como la orientación epistemológica, ideológica y axiológica (ética y moral) de la institución de educación superior, que influye en las formas de transmitir el conocimiento.
Perfil de los Estudiantes	Según Ayarza (2005), el perfil del estudiante se entiende como la imagen ideal o modelo que la Institución establece para quienes son y quienes aspiran a ser educandos del programa académico. El perfil del estudiante hace alusión a una serie de características personales y cognitivas deseables para una institución cualquiera.
Alta Formación de los Docentes	LlivinaLavigne (2005-2014), proponen que la educación de alta formación es el motor de cambio para el desarrollo integral del estudiante en proceso de formación, por tanto, contar con docentes no solamente comprometidos personalmente con la educación para el desarrollo integral, sino también preparados pedagógicamente para garantizar una educación de calidad para todos. La alta formación en este artículo hace alusión a la educación de nivel doctoral y Post-Doctoral a la que aspiran el personal docente de las universidades estudiadas

Fuente: Elaboración Propia.

V. Algunos Hallazgos

- Apreciaciones teóricas de la gestión organizacional

Atendiendo a las necesidades, expectativas y aspecto organizacional en cuanto a la administración, filósofos como Burrell & Morgan (1979), en su pensamiento humanista unen la administración con las ciencias sociales y humanas; desde diferentes ámbitos o componentes; como lo son el ontológico, epistemológico, metodológico y por último, la naturaleza humana. Componentes que indudablemente partiendo de las bases de la imaginación humana, su trayectoria socio-histórica y su pensamiento, siempre han de llegar a la formación de seres autónomos. Dichos filósofos apuntan a diferentes cimientos como son:

- La investigación como factor indispensable, para dimensionar la objetividad administrativa que el hombre pueda llegar a asumir en sociedad.
- Las teorías de regulación que llevan al hombre a tomar decisiones asertivas y cambios radicales en cuanto a su ser, hacer y decidir.

El destino final de este método investigativo conduciría entonces, a la transformación y trascendencia de seres completamente independientes capaces de hacer de su imaginación una herramienta innovadora, activa, orientada siempre al cambio social, político, cultural y científico de toda sociedad.

Es importante resaltar como desde las ciencias humanas los hombres pueden buscar la emancipación permanente de ideales, conceptos, teorías, metodologías, y hasta estrategias de cómo mejorar y administrar todas las esferas del entorno social.

No podemos olvidar entonces como el pensamiento antropocéntrico (antropo=hombre, céntrico=centro) ha prevalecido hace muchos siglos, por lo tanto ha sido, es y será, el garante de rupturas éticas y morales de todo tipo de cultura y generación; pues el hombre en su constante interés y motivación por indagar sobre su ser, existir y todo lo que lo rodea lo ha vuelto inquieto, innovador y creativo en todas las facetas por lo cual puede desenvolverse en sociedad, de ahí el hombre se ha vuelto un ser capaz de ramificar y descomponer su todo, en lo personal, laboral y social.

Burrell y Morgan (1979), desde su perspectiva epistemológica clasifican la realidad organizacional como.

- Modelización metafórica; aquí se comprendería el aspecto organización por medio de metáforas (comparaciones) para llegar a lenguajes asertivos y concepciones propias de la realidad administrativa.
- Una inconmensurabilidad paradigmática que apunte al análisis de los diferentes puntos de vista de la naturaleza de la sociedad a nivel individual y colectivo para regular así los cambios que allí se puedan generar.

De esta clasificación Burrell y Morgan (1979), integran cuatro grandes paradigmas o modelos a los diferentes fenómenos sociales como son:

- El funcionalismo, el cual consiste en la existencia real y concreta, del orden social y equilibrio que debe existir en la esfera de lo científico.
- El interpretativismo, que asume el resultado de la realidad social como resultado de las acciones objetivas de cada uno de los individuos que hacen parte de una sociedad.
- Humanista radical, reconoce la importancia del interactuar del hombre con las diferentes ideologías que lo alienan o lo someten a nivel social.
- Estructuralista radical, suponen como la realidad es independiente a la forma como esta se percibe; de ahí que esta puede sufrir transformación a nivel social y político.

Por su parte Kliksberg (1995), apuntando a un pensamiento netamente epistemológico, reconoce que la administración debe proyectarse a la esfera de lo científico, siempre y cuando parta de hechos explicativos y tecnológicos, cuando su aplicabilidad conduzca a una organización necesariamente investigativa, que permita el acceso al conocimiento de manera probable. En este orden de ideas sería el mismo hombre quien podría reflejar su capacidad intelectual en todos los asuntos humanos de manera determinante y positiva para lograr llegar así a una realidad final; que sería el dominio y control del universo a través de la percepción.

En cuanto a la producción de conocimiento administrativo se deben tener presentes cuatro grandes teorías:

- La teoría organizacional, la cual apunta al pensamiento mecanicista y a la normal, que la burocracia e instituciones aplican y hacen funcional.
- La teoría administrativa, esta tiene en cuenta las relaciones humanas entre los sujetos y la cultura organizacional que debe existir en una sociedad.
- La teoría de gestión, esta parte de acciones gerenciales en la búsqueda y aplicación de enfoques de calidad e interés por cumplir con objetivos claros y precisos.
- La teoría emergente, hace referencia a la interacción que debe existir entre el individuo y la gestión que este debe aplicar en cuanto a la complejidad del trabajo que deba realizar.

Es importante reconocer y rescatar frente al pensamiento de Kliksberg (1995), que en el campo administrativo, todo aquello que facilite el conocimiento debe ser objeto de estudio, ya que, debe incluir en este saber la evolución histórica y global de las organizaciones como su concepción multidimensional y totalizadora.

En síntesis, no existe una teoría que asegure la validación del saber administrativo, pues existen diferentes metodologías que se acercan a la realidad a la que se pretende llegar; por eso el enfoque paradigmático que se asuma, practique y/o aplique solo depende de la mirada y comprensión del mundo circundante de quien lo vaya aplicar.

- **Unidades de análisis de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional**

Para nadie es un secreto que Estados Unidos ha sido un país líder que ha servido como referencia en su modelo económico y otros aspectos, según Kieser (2004), Kipping (2004), Locke (1989, 1996), Locke & Spender (2011), Srinivas (2008) (citados en Juusola, Kettunen, & Alajoutsijärvi, 2015), hay una tendencia de tomar el patrón educativo de las escuelas de

administración americanas, se creía que estas prácticas administrativas eran universales y transferibles puesto que, eran importantes facilitadoras y participantes en la economía, pero la ausencia de comprensión de los sistemas adoptados por los otros países, generaron una brecha entre el modelo como tal y el proceso que este requiere para llevar a cabo un buen desarrollo en los procesos de aprendizaje ya que, la americanización en sí, no es solo adoptar el modelo y aplicarlo, se debe comprender que es complejo, abierto y selectivo de acuerdo con Djelic y Amdam (2007, citado en Juusola et al., 2015). El desarrollo de un nuevo modelo americano en la educación de pregrado está orientado en preparar pioneros y líderes en las áreas, aunque las actividades de investigación vienen en segundo lugar en el orden de importancia. Lo cual nos ubica en el modelo funcionalista.

Para Engwall (2004), Kieser (2004), Tiratsoo (2004) y Üsdiken (2004) (citados en Juusola et al., 2015), la educación empresarial estadounidense sirvió como punto de referencia para el resto del mundo, reflejando la historia, las normas y los valores del sistema académico y la economía estadounidenses. Hace una década, la gestión administrativa hizo una contribución significativa a la literatura al publicar perspectivas históricas y comparativas sobre la americanización de la educación en administración.

Las escuelas de administración tradicionales polarizan la educación empresarial y su gestión en gran parte se orienta al mercado, es decir, al hacer, debido a que su entorno es más práctico, utilitario y económico. Pero las diferentes lógicas institucionales, pueden ir más allá, aunque hay algunos riesgos inherentes y evidentes en la simplificación, tipificación y contraste, al mismo tiempo, esta exageración puede ser valiosa en la medida en que nos ayuda a reflejar la complejidad de la realidad social, es decir, la interrelación entre el conocimiento y el hacer, por lo tanto, la lógica académica tradicional ha ido evolucionando y enfocándose con una ideología basada en la investigación. Estas macro-tendencias han ido erosionando lentamente, transformando el sistema educativo; y esto se debe a tres dimensiones claves las cuales se encuentran interrelacionadas y aunque no se halla completamente independientes representan conceptos relevantes para el análisis de la aceptación del modelo educativo: la superestructura, la investigación y la educación; lo cual implica para las instituciones de educación superior la aceptación de ciertas ideas sobre las prácticas empresariales. La educación empresarial, las facilidades necesarias de una institución académica, gobernabilidad, recursos financieros y facultad. En otras palabras, la lógica institucional (ya sea académica o de mercado) se manifiesta en el conjunto de prácticas de las escuelas de negocios en relación con las cuales puede analizarse el sistema de educación empresarial.

Cuando los autores hablan de escuelas de negocios plantean que pueden haber dos tipos: verticales y/o horizontales siempre y cuando sea el modelo estadounidense. La posición de una escuela en el eje horizontal refleja el número de prácticas (bajo-alto) que la escuela ha adoptado, relacionadas con su superestructura e investigación y la educación que proporciona. Más

específicamente, el modelo de escuela de negocios estadounidense puede ser adoptado de forma selectiva o en todo el sistema. La posición de una escuela en el eje vertical, a su vez, refleja el grado en que la escuela ha adoptado cada una de estas prácticas (bajo-alto). Por lo tanto, este continuo se relaciona con el grado de aproximación de una práctica adoptada a la práctica americana. En conclusión, la cantidad de prácticas adoptadas y el grado de adopción dan lugar a diferentes tipos de respuesta, que pueden variar de imitación a inmunización, y diferentes formas de transmitir el conocimiento, según StrandgaardPetersen&Dobbin, (2006, citado en Juusola et al., 2015).

En los últimos años, las escuelas de negocios han evocado una educación más responsable según Samuelson(2011, citado en Marín-Idarraga, 2012); lo cual ha contribuido significativamente a las instituciones y estudiantes, puesto que, esta gestión ayuda para que se adopten a la realidad las teorías estudiadas.

La Fundación Europea para la Gestión de Desarrollo, ha pedido a las escuelas incorporar las discusiones relevantes en sus currículos y actividades específicas. Ante la crítica pública y la necesidad de diferenciar ofertas de programas en un entorno competitivo; muchas escuelas se han comprometido a reformar sus currículos. Este creciente interés por la institucionalización de la educación responsable de la gestión ha conducido por un lado, la responsabilidad corporativa y las áreas que ya no son temas secundarios y, por otro lado, su incorporación real en la práctica de las escuelas de negocios(EFMD, recuperado en agosto de 2017).

Una encuesta reciente muestra que más del 70% de los decanos y más del 50% de los profesores creen que las discusiones relevantes han sido plenamente integradas en sus organizaciones que aunque las escuelas de negocios han agregado un gran número de cursos de responsabilidad empresarial a sus planes de estudios, pero las discusiones continúan alrededor de si esos cursos siguen siendo optativos o separados del currículo de la formación (Marín-Idarraga, 2012).El autor argumenta que frente a una variedad de barreras estratégicas, estructurales y culturales se tiene el objetivo de integrar contenido relevante en el currículo para aumentar el compromiso público de las escuelas con la gestión de la educación, no obstante hay dificultades en su puesta en marcha.

Aunque el trabajo académico existente del conocimiento sobre los cambios en los métodos pedagógicos y el contenido del curso, obliga a las instituciones de educación superior a diseñar un currículo, las instituciones en su mayoría muestran poco compromiso con la gestión organizacional y la gestión responsable(EFMD, recuperado en agosto de 2017)..

En la búsqueda de nuevas categorías para analizar la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional en las IES, es importante el debate ideológico aquí presentado, ya que, las escuelas de negocios enfocan sus actividades de formación de acuerdo a su perspectiva, que está direccionada por el proceso de globalización (internacionalización del currículo), condición relevante para mantener la posición competitiva de la institución en el mundo de la educación superior, de ahí la necesidad de mejorar la capacidad de innovación de la IES, es decir, movilizar los recursos del conocimiento para poder hacer frente a los cambios constantes que se presentan en el mundo globalizado.

De acuerdo con Fotaki (citada en Komporozos-Athanasiou & Fotaki, 2015), el aprendizaje organizacional es la creación o apropiación del conocimiento, mientras que lo que caracteriza la gestión del conocimiento es como se administra el conocimiento de las organizaciones existentes, soportado en la definición de gestión del conocimiento que lo caracteriza como “la gestión de actividades y de procesos para aumentar el conocimiento, para aumentar la competitividad a través de un mejor uso y la creación basados en conocimientos individuales y colectivos”, definición dada por el Comité Europeo para la Estandarización (CEN), lo que permite corroborar lo dicho por Alavi y Denford (2015, citado en Rasche & Gilbert, 2015), quienes afirman que el aprendizaje organizacional es uno de los procesos de la gestión del conocimiento.

Según Alfonso Garzón Castrillón & Luiz Fisher (2008), la importancia del conocimiento es relevante dado que otorga la capacidad para crear lazos más estrechos con los clientes, la capacidad para analizar informaciones corporativas y atribuirles nuevos usos, la capacidad de crear procesos que habiliten a los trabajadores de cualquier lugar a acceder y utilizar información para conquistar nuevos mercados.

En cuanto a los docentes, estos generan una brecha frente al objetivo de la institución como tal y la meta del docente y allí es donde al estudiante se le ocasionan intereses creados, o por el contrario, también puede relacionarse con su propia profesionalidad y/o enfoque.

Los profesores que se ven a sí mismos como garantes de rentabilidad para las instituciones educativas, también contribuyen al bienestar de la sociedad. Y esto es impulsado por la forma de apoyar la formación de doctorado que las escuelas de negocios ejecutan. Mientras que los programas de doctorado han puesto mucho énfasis en los candidatos de formación en las teorías y metodologías pertinentes (sobre todo porque el énfasis de las escuelas se basa en la productividad de la investigación), por lo general hay poco énfasis en la pedagogía y en el conocimiento pedagógico, como afirman Edwards, Bexley y Richardson (2011, citado en Marín-Idarraga, 2012). Los autores encontraron que solo el 20% de los estudiantes de doctorado participan en la formación para la enseñanza universitaria. Las instituciones de educación superior en el criterio de

acreditación pueden responder a estas presiones modificando algunas de sus estructuras formales, por ejemplo: nuevas políticas y comités. Por lo tanto, existe el riesgo de que bajo ciertas condiciones se desacoplen estas estructuras de las organizaciones cotidianas.

De acuerdo con el Institucionalismo y la sociología de la educación (Zucker, 1987; Coburn, 2004), el debate académico sobre la responsabilidad es necesario, ya que las escuelas de negocios se desacoplan cuando se trata de hablar de una educación responsable (Marín-Idarraga, 2012).

Las investigaciones indican que las organizaciones responden a presiones institucionales similares, por ejemplo, porque varían en su necesidad de parecer racionales y legítimas para audiencias externas. Por lo tanto se incorpora la educación responsable con el fin de agregar reflexiones sobre:

- Responsabilidad social de las empresas, es decir, el impacto sobre la sociedad.
- La sostenibilidad ambiental, es decir, de las empresas a una economía sostenible
- Ética, es decir, reflexiones sobre el bien y en mal en el contexto de los negocios.

Las prácticas educativas de las escuelas de negocios integran la responsabilidad, la sostenibilidad y la ética en las escuelas de negocios, esto es una gestión importante y oportuna en cuanto a la estructura formal de las organizaciones, por ejemplo, políticas oficiales, programas y procedimientos, y el lenguaje utilizado para describir estas estructuras tiene una función en gran medida simbólica.

Es importante destacar que las instituciones de educación superior acreditadas en administración también se enfrentan a presiones miméticas. La educación garante y su compromiso han hecho que la incertidumbre sea un factor clave de este comportamiento mimético. Por lo tanto las escuelas moldean su compromiso con el fin de obtener una educación comprometida, de donde se implementan en la organización nuevos programas y métodos de educación.

Es importante destacar que estas características estructurales que se han mencionado a lo largo del documento reflejan que las instituciones de educación superior dependerán en gran medida de un modelo de cambio en el que los actores que hacen parte de este tienen que ver la necesidad de cambio. Sin embargo, cualquier tipo de modificación, es difícil de implementar debido a los prejuicios existentes que pueden contraer; según Juusola, Kettunen, & Alajoutsijärvi (2015), el 34% de los decanos identifico resistencia en las facultades debido a que entre el entorno- institución hay un obstáculo el cual no permite una mayor integración, esta resistencia también puede ocurrir debido a que algunos miembros de la facultad pueden creer que existe una inconsistencia entre la

formación del alumno, las demandas de los estudiantes y lo que las empresas requieren de ellos en la trayectoria de la carrera.

Las irregularidades en las empresas están a menudo profundamente arraigadas en los valores existentes y en el contexto social. Por lo tanto es difícil de evitar. Sea o no la facultad cohesionada por estos problemas, su resistencia también dependerá de sus intereses propios.

Otro factor relevante en el tema es que la estructura de la institución con base a la educación muchas veces no es compatible con los programas de doctorado. Se puede observar que los docentes evalúan los cambios a través del lente de sus propias creencias y prácticas preexistentes.

Las instituciones estratégicamente pueden invertir en actividades de formación con criterios enfocados en desacoplar los efectos estructurales para así generar una educación integral, cuya adopción generaría un bajo nivel de ambigüedad y por lo tanto, puede ser percibido como relevante, por ejemplo: las escuelas que se comprometen a crear marcos educativos, materiales y entornos que permiten experiencias de aprendizaje efectivas.

En cuanto al liderazgo responsable, busca desarrollar las capacidades de los estudiantes para ser generadores de futuros sostenibles en cuanto a los negocios y la sociedad en general. La acreditación es un factor determinante, el cual juega a favor de este objetivo, puesto que, los contenidos de los programas tienen que incluir contenidos de aprendizaje sistémico. La acreditación de las instituciones en sí, son impulsadas por la misión debido que, esto abre la puerta a enfoques para gestión responsable de la educación que permanece limitado en su alcance. Si bien se identifican dos categorías importantes: rigurosidad de recursos y resistencia, a medida que las escuelas de negocios operan en su entorno en un mercado competitivo, el desarrollo de una marca distinta, en cuanto al prestigio de la institución entraría a jugar un papel importante, ya que influiría su posición en el mercado y el campo de la organización. Esto generará impacto en su estrategia frente a la educación y a la gestión responsable. De ahí la relevancia de trabajar temas como el aprendizaje organizacional, la gestión del conocimiento y la formación doctoral favorece el proceso de los estudiantes.

En conclusión, las IES acreditadas en administración se encuentran enmarcadas en estrategias implícitas con el fin de acercarse a cambios pertinentes, por el contrario las instituciones con más bajos niveles de prestigio se espera que sigan una estrategia más explícita en cuanto a la educación responsable al unirse a las iniciativas antes mencionadas e informar públicamente sobre la implementación de planes para el progreso de los programas académicos. Tal estrategia explícita, permite diferenciar estas escuelas aún más y sus ofertas en los programas, con el fin de esperar que

las organizaciones no sólo movilizan su imaginación para la innovación y la novedad, sino también "imaginar de manera diferente las organizaciones que habitamos (a través de la producción de imágenes, significados y emociones), pues esto tiene un efecto concreto en las acciones que tomamos dentro de ellos al perseguir nuestros objetivos individuales y objetivos organizacionales" (Komporozos-Athanasίου & Fotaki, 2015).

- **Análisis de la información de la web de las IES acreditadas en Administración del Valle de Aburrá**

A partir de la revisión documental de la información publicada en las páginas institucionales de las Facultades de Administración acreditadas de las IES acreditadas del Valle de Aburrá seleccionadas para este análisis, se evalúan los contenidos de la misión, enfoque de la formación de los estudiantes, perfil del estudiante y la alta formación de los docentes del programa académico administrativo (Ver

Tabla 1). Dicha información permite tener acceso a los lineamientos estratégicos y a las políticas institucionales.

Tabla 1. Información de direccionamiento estratégico y políticas de formación de las IES seleccionadas

IES	MISIÓN DEL PROGRAMA ACADÉMICO	ENFOQUE DE LA FORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN (MISIÓN)	PERFIL DEL ESTUDIANTE	ALTA FORMACIÓN DE LOS DOCENTES EN EL PROGRAMA ADMINISTRATIVO
EAFIT	Contribuir al desarrollo social y económico de la región mediante la formación de profesionales caracterizados por su integridad, visión crítica y estratégica, la investigación científica multidisciplinar y aplicada y la proyección social pertinente, con un espíritu de interacción constante con los sectores público y privado.	La Universidad EAFIT tiene la Misión de contribuir al progreso social, económico, científico y cultural del país, mediante el desarrollo de programas de pregrado y de posgrado -en un ambiente de pluralismo ideológico y de excelencia académica- para la formación de personas competentes internacionalmente; y con la realización de procesos de investigación científica y aplicada, en interacción permanente con los sectores empresarial, gubernamental y académico.	Los administradores de negocios de EAFIT deben ser líderes íntegros e integrales, los cuales son formados principalmente para tomar las mejores decisiones en medio de contextos complejos, al pensar siempre en el crecimiento económico y en el desarrollo integral de la sociedad.	La planta profesoral del programa conjuga formación académica de la más alta calidad, trayectoria docente, y práctica profesional en campos de actuación relacionados con las materias a su cargo. La calidad docente debe ser un tema prioritario para lograr que los estudiantes en proceso de formación se inserten en las exigencias y dinámicas del mercado satisfactoriamente
U de MEDELLÍN	Orientados por la Visión, la Misión y el lema institucional de Ciencia y Libertad, el programa de Administración de Empresas tiene como objetivo la formación integral de personas competentes en la gestión de las organizaciones, con responsabilidad social, a través del fomento de la cultura investigativa desarrollada mediante la enseñanza libre en un ambiente de excelencia académica.	La Universidad de Medellín, fundamenta en su lema Ciencia y Libertad y comprometida con la excelencia académica, tiene como misión la formación integral, la generación del conocimiento y la promoción de la cultura, en un ambiente crítico, de innovación e inclusión, para contribuir a la solución de problemas, mediante el desarrollo de la Docencia, la Investigación y la Extensión, en su entorno local, regional, nacional e internacional.	El administrador de la Universidad de Medellín es una persona con formación integral fundamentada en la libertad y en la responsabilidad social, competente para dirigir organizaciones en ambientes complejos y cambiantes, y capaz de gestionar nuevas culturas organizacionales. El egresado responde a las necesidades del medio laboral, con posibilidades	Los docentes que acompañan el proceso de formación de los estudiantes, en su mayoría son doctores con una reconocida trayectoria en las áreas de profundización, y estos tienen como objetivo principal incentivar la investigación, desarrollo e innovación (I+D+I) de los estudiantes.

			de crear su propia empresa o de desempeñarse en cualquier organización de los sectores público y privado.	
UPB	El programa de administrador de empresas de la Universidad Pontificia Bolivariana, se compromete a la formación integral para enfrentar tres problemáticas: La gerencia, la creación y la transformación de Organizaciones. Gestionando la alta calidad en los recursos humanos y logísticos para la formación de Administradores de Empresas en cuatro años, con el valor agregado de una Especialización en un año. Proyectándose en lograr una acreditación internacional con la AACSB ¹	La Universidad Pontificia Bolivariana tiene como misión la formación integral de las personas que la constituyen, mediante la evangelización de la cultura, la búsqueda constante de la verdad, en los procesos de docencia, investigación, proyección social y la reafirmación de los valores desde el humanismo cristiano, para el bien de la sociedad.	Los egresados en administración de la UPB tendrán la capacidad de tomar decisiones sobre los riesgos que puedan poner en peligro la estabilidad de la organización, y desarrollar metodologías frente a cualquier contingencia que se pueda generar en el contexto	La Universidad considera que la cualificación profesoral es de vital importancia debido que ayudan a consolidar los procesos de formación de los estudiantes y de la institución
UNAL	Forma de manera integral profesionales de alta calidad y ética; capaces de asumir cargos directivos y generar empresa, de desarrollar investigación y consultoría para el incremento del acervo disciplinar de conocimientos y, además, de contribuir al desarrollo social y económico del país.	Como Universidad de la Nación fomenta el acceso con equidad al sistema educativo colombiano, provee la mayor oferta de programas académicos, forma profesionales competentes y socialmente responsables. Contribuye a la elaboración y resignificación del proyecto de Nación, estudia y enriquece el patrimonio cultural, natural y ambiental del país. Como tal lo asesora en los órdenes científico, tecnológico, cultural y artístico con autonomía académica e investigativa.	Los profesionales de esta carrera cuentan con capacidad de liderazgo, trabajo en equipo, Habilidad para proponer y comunicar ideas, Capacidad analítica (lógica y matemática), Compromiso ético (Responsabilidad Social), Aptitud crítica, creativa e innovadora.	En el programa de Administración de Empresas, la mayor parte de los profesores del programa pertenecen a la categoría de Profesor Asociado (estudio mínimo maestría), esto indica que la planta docente de la facultad es sólida y estable porque está conformada por maestros con perfil académico de alta calidad.

¹ Association to Advance Collegiate Schools of Business: reúne IES dedicadas a la promoción y mejora de la educación en administración de empresas, negocios y gerencia. Acredita los programas internacionales que otorguen grados de pregrado, maestría y doctorado en administración de negocios y finanzas, y afines.

<p>UDEA</p>	<p>La universidad tiene el objetivo de formar ha personas con altas calidades académicas y profesionales: individuos autónomos, conocedores de los principios éticos, responsables de sus actos; capaces de trabajar en equipo, del libre ejercicio del juicio y de la crítica; de liderar el cambio social; comprometidos con el conocimiento y con la solución de los problemas regionales y nacionales con visión universal.</p>	<p>Somos una universidad pública que en ejercicio pleno de su autonomía se compromete con la formación integral del talento humano, con criterios de excelencia, la generación y difusión del conocimiento en los diversos campos del saber y la preservación y revitalización del patrimonio cultural.</p>	<p>Como factor fundamental, y en virtud de su carácter transformador, la institución busca influir en todos los sectores sociales mediante actividades de investigación, por lo tanto se busca que los egresados de la institución velen por la formación de hábitos científicos y por la creación de estrategias pedagógicas que desarrollen la inteligencia y la creatividad, orientadas a la mejoramiento de la vida, al respeto de la dignidad del hombre y a la armonía de éste con sus semejantes y con su naturaleza</p>	<p>La institución privilegia a los docentes con los estudios de doctorado y/o maestrías, con el fin de fortalecer los grupos de estudio en la disciplina, para acreditar internacionalmente el programa añadiendo de que es una ventaja competitiva debido que los maestros estarían a la van guardia con las tendencias en formación en administración ya que, se propondrían nuevos énfasis.</p>
--------------------	---	---	---	--

EIA	La EIA tiene el compromiso de formar profesionales íntegros e idóneos, capacitados para gestionar las organizaciones y sus procesos relacionados con el desarrollo humano y los recursos organizacionales, combinando la visión sistémica de la administración con el rigor y el método de la ingeniería, atendiendo a los principios de la ética, la justicia y la responsabilidad social.	La EIA es una institución privada de educación superior, sin fines lucrativos, cuya misión es la formación integral de profesionales de la más alta calidad en sus programas de pregrado y postgrado, el fomento a la investigación y la interacción con el entorno, con lo cual procura el desarrollo tecnológico, económico, cultural y social de la nación. Como comunidad académica propicia la visión global, la internacionalización, la creatividad, el trabajo en equipo, el mejoramiento de la calidad de vida y el respeto por el medio natural, atendiendo los principios de la ética y la justicia.	Formar estudiantes que se desempeñen en campo de la gestión empresarial, motivados hacia el aprendizaje de las ciencias y de la tecnología, los cuales se puedan destacar por contribuir con ideas e iniciativas que aporten al desarrollo y el progreso de las organizaciones.	La formación de los docentes son de alto nivel con las competencias necesarias para el desarrollo de proyectos de I+D+i enfocados en la generación de nuevo conocimiento que propongan soluciones en contexto con las necesidades económicas de la región y del país, e incorporen conocimiento para la creación de nuevos proyectos educativos los cuales ayuden mejorar la competitividad de la organización y sus capacidades de desarrollo científico, tecnológico y de innovación.
------------	---	---	---	---

Fuente: Elaboración propia a partir de la información recolectada en las páginas web de las IES

Se evidencia que cada IES puede tener, a simple vista, similitud en la formación ya que, la adopción del enfoque de competencias en la educación superior se hace cada vez más fuerte, concepto trabajado cada vez más por las organizaciones no sólo de educación sino económicas y sociales. Este concepto surge de la necesidad de responder adecuadamente al cambio social y tecnológico, como también a la organización del trabajo para adaptarse al cambio. En cuanto al tema del crecimiento de las organizaciones cada institución, difiere en el énfasis que ejerce, la UPB se enmarca en el desarrollo del direccionamiento estratégico con el objetivo de buscar la progresión de las organizaciones a través de la toma de decisiones asertivas para comprimir los riesgos que se generan en el entorno.

La Universidad de Antioquia busca desarrollar aptitudes científicas en los administradores para que estos puedan desplegar estrategias pedagógicas que desarrollen la inteligencia y la creatividad, orientadas al mejoramiento de la productividad de las organizaciones. Estas dos instituciones tienen similitud en el enfoque de sus procesos de formación del estudiante, puesto que, buscan un administrador estratega capaz de desenvolverse en el medio con habilidades para la toma de decisiones.

La Universidad de Medellín busca potenciar el crecimiento a través de la responsabilidad social, este objetivo busca reevaluar la forma de los procesos y sistemas de gestión organizacional para así promover un uso más eficiente de los recursos adecuándolos a la mejora del medio ambiente, en síntesis

los administradores deben ir de la mano junto con los cambios que el contexto va generando para subsistir en este, y procrear nuevas formas de producción vanguardistas.

EAFIT, por su parte, tiene un enfoque de formación sistémico ya que, educan personas capaces de planear, organizar, dirigir en contextos de incertidumbre y controlar; los cuales puedan desenvolverse al interior de una organización desempeñándose en diferentes roles con un toque de proyección social y de investigación, es decir, busca en sí una formación integral en su totalidad para obtener una mayor competitividad y que este se vea reflejado en la organización.

La Universidad Nacional de Colombia, Sede Medellín, y la Escuela de Ingenieros tienen el mismo énfasis en cuanto al enfoque de formación frente al conocimiento e información, ya que, incorporan en su formación las TIC'S, para que los administradores puedan generar ideales, innovación y saberes, para así aplicarlos en las organizaciones, con la finalidad de generar mayor eficiencia, eficacia y productividad.

De otro lado, la información recolectada se analiza a la luz de los principales conceptos del modelo de Burrell y Morgan (1979) sobre los cuatro paradigmas (Ver Tabla 2).

Tabla 2. Enfoque de los 4 paradigmas:

FUNCIONALISMO	ESTRUCTURALISMO RADICAL	INTERPRETATIVISMO	HUMANISMO RADICAL
Se caracteriza por un enfoque empirista que exalta las ventajas de las ciencias de la comunicación y producción. La teoría funcionalista consiste en definir la problemática de los medios a partir del punto de vista de la sociedad y de su equilibrio. Por lo tanto sus intereses no consisten en la dinámica interna de los procesos en la organización, sino la dinámica del sistema social	La sociedad se constituye en la medida que tiene determinadas reglas o estructuras que producen el sentido de los sucesos de esta manera los individuos se encuentran atrapados dentro de estructuras, según Foucault el hombre jamás podrá ser totalmente libre, los lineamientos de las organizaciones sirven como pautas productoras de normas.	Este paradigma tiene un punto de vista cualitativo, naturalista y humanista; cuyo objetivo tiene que ver con las acciones humanas y la vida social, basándose en el proceso de conocimiento, en el cual se da una interacción entre sujeto y objeto. En el hecho ambos son inseparables. Con este paradigma podemos comprender la realidad como dinámica y diversa.	Considera que el hombre es consciente de sí mismo, de su existencia, tiende a la autorrealización y es un ser que se desarrolla en un contexto humano. El hombre decide, es capaz de escoger su propio camino, es un ser potencial, tiene individualidad única e irreplicable, es una víctima

			potencial y no un actor de su propio medio.
--	--	--	---

Fuente: Elaboración propia

La comparación entre el contenido de la Tabla 1 y de la Tabla 2, permite elaborar el análisis final de las IES en relación con los paradigmas (Ver Tabla 3).

Tabla 3. IES y paradigmas

Basándonos en la información del direccionamiento estratégico y las políticas de formación de las IES acreditadas en administración, se realiza un análisis sobre la proyección que tiene cada institución en referencia con los cuatro paradigmas planteados por Burrell y Morgan (2015):

IES ACREDITADAS DEL VALLE DE ABURRA	PARADIGMAS (Burrell & Morgan 2015)			
	FUNCIONALISMO	HUMANISMO RADICAL	INTERPRETATIVISMO	ESTRUCTURALISMO RADICAL
UdeMedellín			En este sentido la institución tiene un enfoque interpretativo, ya que este paradigma, busca la interacción sujeto-objeto para una mayor comprensión de la realidad, y la Institución tiene una orientación multidisciplinar con el fin de generar una perspectiva de la realidad como dinámica y diversa por medio del conocimiento	
UPB		De acuerdo con la misión del programa, el perfil estudiantil, el enfoque de la Institución y la alta		

		formación de sus docentes, la UPB opera en el paradigma Humanismo radical, debido a su capacidad de toma de decisiones y alta proyección social basadas en el contexto que aplique.		
EIA	Al parecer opera en el paradigma del funcionalismo dado que se evidencia tanto en su misión, enfoque de formación, en el perfil de sus estudiantes y en la formación de sus docentes un alto sentido por la formación integral desde el conocimiento procedimental, desde su relación directa con el entorno social.			
EAFIT			Según la información recolectada, la EAFIT busca contribuir al progreso social, económico, científico y cultural del país; el funcionalismo busca lograr esto a través de las acciones que se apliquen	

			basadas en el conocimiento y la institución tiene el objetivo de formar personas integrales e integrales que se desenvuelvan en un ambiente ideológico y pluralista	
UNAL	La UNAL tiene un enfoque funcionalista ya que este busca la dinámica interna de los procesos en las organizaciones y la Institución busca contribuir al desarrollo social y económico del país por medio de una aptitud crítica, analítica, innovadora y lógica con el fin de dinamizar los procesos.			
UdeA		El objetivo de la Institución es la formación de personas autónomas, capaces de tomar decisiones críticas en medios complejos y liderar el cambio social y, en consecuencia, se podría asumir en el paradigma humanismo radical dado		

		que este propone que el hombre es actor de su propio medio.		
--	--	---	--	--

Fuente: Elaboración propia

Muchas son las rutas que pueden tomar las instituciones para llegar al mismo objetivo, que consiste en que cada egresado en administración genere rentabilidad, productividad y conocimiento a la organización, la proyección que las universidades han forjado en los últimos años, en realidad no difiere de lo que los autores trabajados plantean. No se encuentran diferencias sustanciales entre la literatura revisada y la propuesta analizada de cada IES.

VI. Reflexiones

El modelo teórico conceptual planteado por Martínez y López (2017), parte de la propuesta de Soto y colegas (2015), que a su vez tienen como precedente el modelo de Burrell y Morgan (1979). Los cuatro paradigmas de las ciencias sociales y humanas propuestos por Burrell y Morgan (1979), superan la mirada tradicional funcionalista de la educación y su papel en la sociedad. Los autores mencionados anteriormente presentaron alternativas que permitían entender y explicar otras complejidades de la realidad organizacional, es decir, Burrell y Morgan (1979) persuadieron a los investigadores de que existían otros paradigmas en la sociología de las organizaciones. En este sentido, el desarrollo organizacional se vio directamente alterado, debido a que los teóricos de la organización ampliaron sus lineamientos teóricos, contribuyendo así, a la evolución de las organizaciones, a la inclusión de nuevos paradigmas y a la emancipación del pensamiento. Esto permitió un gran avance en las competencias organizacionales y estas se convirtieron en aspectos clave para generar ventaja competitiva en el contexto que se desenvuelva cada institución.

La revisión documental de las bases de datos y de la información soportada en la Web por las IES seleccionada, no permite observar nuevas categorías emergentes en el modelo propuesto por Martínez y López (2017). Los autores que en los últimos años han retomado y reforzado los lineamientos que Burrell y Morgan (1979), han planteado el papel significativo de la tecnología y la cultura. Al integrar en la educación estos elementos de orden praxeológico, axiológico, epistemológico, metodológico, ontológico y simbólico representacional, es posible tener una educación más integral. Integrar las competencias de las personas con los servicios técnicos y sociales, ayuda a mejorar las prácticas de gestión de la organización, en tanto es posible implementar estrategias que promuevan el aprendizaje colectivo y organizacional en temas de conocimiento, investigación, desarrollo y producción eficientes.

VII. Conclusiones

El modelo de Martínez y López (2017) identifica la gestión del conocimiento, el aprendizaje organizacional, la generación de valor y la estructura, la estrategia y la cultura, como categorías fundamentales de análisis del modelo propuesto. Al revisar la literatura pertinente de los últimos 5 años, no se encuentran categorías emergentes que puedan ser incluidas en el modelo propuesto. En conclusión, se considera que el modelo ha trabajado a la fecha la totalidad de categorías que las temáticas problematizadas en el mismo, necesitan para su abordaje y puesta en marcha.

En relación con las políticas de alta formación de las Facultades o Escuelas de Administración IES acreditadas del Valle de Aburrá, la información contenida en las páginas Web y analizada a la luz de los cuatro paradigmas propuestos, permite concluir que no existen categorías emergentes adicionales al modelo propuesto por Martínez y López (2017).

A partir del análisis documental de los artículos revisados de las bases de datos y de la revisión del contenido de las páginas web de las IES acreditadas seleccionadas, se puede determinar que no existen categorías emergentes. El modelo propuesto por Martínez y López (2017) ha integrado en su descripción las categorías trabajadas por los autores de última generación, los cuales refuerzan las unidades de análisis en relación con:

- Gestión organizacional responsable
- Aprendizaje Organizacional
- Gestión del Conocimiento

Finalmente, se concluye que el modelo propuesto, está actualizado, corresponde a los temas y tópicos de análisis de la literatura más reciente publicada en las bases de datos más importantes, reconocidas a nivel nacional e internacional, al igual, que se encuentra en armonía con las políticas de las Facultades o Escuelas de Administración de las IES acreditadas del Valle de Aburrá, seleccionadas para este análisis.

Referencias Bibliográficas

Alfonso Garzón Castrillón, M., & Luiz Fisher, A. (2008). Modelo teórico de aprendizaje organizacional. (Spanish). *Pensamiento & Gestión*, (24), 195–224. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=34180509&lang=es&site=ehost-live>

Baena, G. (1988). *Manual para elaborar trabajos de investigación documental* (5a edición). México: Editores Mexicanos Unidos. Retrieved from <http://narcoworld.jimdo.com/5-1-investigación-documental/>. P. 72.

Burrell, G., & Morgan, G. (1979). *Sociological paradigms and organisational analysis*. London: Heineman.

Galeano, M. E. (2004). *Estrategias de Investigación Social Cualitativa. El giro en la mirada*.

Medellín: La Carreta Editores.

- Gortari, R. de, & Santos, J. (2006). Estrategias para la comercialización del conocimiento: las prácticas de un centro de I+D en México. *REDES - Revista Hispana Para El Análisis de Redes Sociales.*, 12(24), 115–130. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90702405>
- Juusola, K., Kettunen, K., & Alajoutsijärvi, K. (2015). Accelerating the Americanization of Management Education. *Journal of Management Inquiry*, 24(4), 347–369. <http://doi.org/10.1177/1056492615569352>
- Kliksberg, B. (1995). *El Pensamiento Organizativo. De los dogmas a un nuevo paradigma gerencial* (13ava edic). Buenos Aires: Editorial Tesis.
- Komporozos-Athanasidou, A., & Fotaki, M. (2015). A Theory of Imagination for Organization Studies Using the Work of Cornelius Castoriadis. *Organization Studies*, 36(3), 321–342. <http://doi.org/10.1177/0170840614559258>
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. New York, NY: Wiley.
- Marín-Idarraga, D. A. (2012). Consideraciones epistemológicas en torno al carácter científico de la administración. *Innovar*, 22(46), 39–52.
- Rasche, A., & Gilbert, D. U. (2015). Decoupling Responsible Management Education: Why Business Schools May Not Walk Their Talk. *Journal of Management Inquiry*, 24(3). <http://doi.org/10.1177/1056492614567315>
- Rodríguez, H. Y., Soto, H. Y., Martínez, J., Atehortúa, L. F., & Vásquez, J. A. (2015). Perspectivas para el análisis del Aprendizaje Organizacional en IES acreditadas de Medellín. In A. Beltrán, C. E. Cobo, M. Escobar, & C. A. Restrepo (Eds.), *Encuentro Internacional de Investigadores en Administración 2015* (p. 2838). Bogotá: Universidad Externado de Colombia y Universidad del Valle. Retrieved from <https://administracion.uexternado.edu.co/encuentroInvestigacion/plantillas/2015/MemoriasEncuentroInvestigacion2015.pdf>

Ruiz, J. I. (2012). *Metodología de la investigación cualitativa*. (B. Universidad de Deusto, Ed.) (5a edición). Bilbao: Deusto. Retrieved from <https://books.google.es/books?id=WdaAt6ogAykC&printsec=copyright&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Swirski, Y. (2004). Organizações – Organizações de aprendizagem ou aprendizagem organizacional. *ERA Electrónica*, 3(1).

Ventura, V., Ordoñez, P., García--Suárez, J. L., & Arias-Álvarez, A. M. (2003). *Capital Intelectual y Aprendizaje Organizativo. Nuevos desafíos para la empresa*. Madrid: AENOR.