

MODELO PRAXIOLÓGICO PARA LA TRANSFORMACIÓN DE LA GERENCIA UNIVERSITARIA EN EL MARCO DE LAS ORGANIZACIONES INTELIGENTES EN LA UNELLEZ – VENEZUELA

(PRAXYOLOGICAL MODEL FOR THE TRANSFORMATION OF THE UNIVERSITY MANAGEMENT IN THE FRAMEWORK OF ORGANIZATIONS INTELLIGENTS IN LA UNELLEZ – VENEZUELA)

Teolinda Gómez

Doctorando de Gerencia Avanzada (UNELLEZ). Magister Scientiarum en Administración Mención: Gerencia y Planificación. Institucional (UNELLEZ). Economista Agrícola (UNELLEZ). Personal Administrativo UNELLEZ-Barinas, Venezuela. Karuachi68@gmail.com

Autor de correspondencia: Teolinda Gómez. Email: Karuachi68@gmail.com

Recibido: 22/03/2022 **Admitido:** 19/05/2022

RESUMEN

La presente investigación plantea como objetivo principal, proponer un modelo praxiológico para la transformación de la gerencia universitaria, en el marco de las organizaciones inteligentes, de la UNELLEZ-VPDS, en su primer momento, se pretende develar la situación de la gerencia actual, para lo que se plantea definir su práctica, comprensión del deber ser y caracterizar el modelo praxiológico. Se fundamenta en un paradigma cuantitativo y una investigación descriptiva, sustentado en una revisión bibliográfica donde se entretujan tendencias y perspectivas relacionadas con los valores, modelos mentales, enseñanza, visión compartida, liderazgo, innovación y transformación, considerando algunos criterios tales como: genero, cargo directivo, presencia interdepartamental, para develar la situación, a través de una encuesta, considerando 32 gerencias de alto nivel, se espera que el análisis de los resultados, permitan plasmar ese modelo praxiológico, que en definitiva orientará a la alta gerencia, en la conducción y direccionalidad de forma sistemática y exitosa, con un liderazgo comprometido, con sus valores, mas humanista, creativo, participativo, protagónico, innovador; alineados en su propósito organizativo, que le generara responsabilidades, para transformar la gerencia universitaria.

Palabras clave: Modelo Praxiológico, Gerencia Universitaria, Organización Inteligente.

ABSTRACT

The main objective of this research is to propose a praxiological model for the transformation of university management, within the framework of intelligent organizations, of the UNELLEZ-VPDS, in its first moment, it is intended to reveal the current management situation, to what is proposed to define its practice, understanding of what should be and characterize the praxiological model. It is based on a quantitative paradigm and descriptive research, supported by a bibliographic review where trends and perspectives related to values, mental models, teaching, shared vision, leadership, innovation and transformation are interwoven, considering some criteria such as: gender, position management, interdepartmental presence, to reveal the situation, through a survey, considering 32 high-level managers, it is expected that the analysis of the results, allow to capture this praxiological model, which will ultimately guide the senior management, in driving and directionality in a systematic and successful way, with a committed leadership, with its values, more humanistic, creative, participatory, leading, innovative; aligned in its organizational purpose, which will generate responsibilities, to transform university management.

Keywords: Praxiological Model, University Management, Intelligent Organization.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones actualmente, en sus diferentes expresiones, juegan un papel fundamental en lo económico, político, social, cultural, religioso y a pesar de ser complejas, son dinámicas y actúan según el momento histórico.

Es importante resaltar, que una organización, se fundamenta en dos pilares, su talento humano y sus procesos sustantivos, creando sinergia, en esos procesos adaptativos y creativos de aprendizaje, valores, cambios mentales, liderazgo, visión compartida e innovación, donde esta organización, bajo lo planificado de forma estratégica, en corto, mediano y largo plazo, cumplen con los objetivos establecidos, creando esa correlación y el logro de la competitividad, de la misma y esto se logra a través de ese poder organizacional que permite articular la transdisciplinariedad, en el aspecto, psicológico, social, económico, cultural, organizacional, científico, económico y geopolítico.

Por otro lado, la gerencia dentro de las organizaciones, es generadora de procesos complejos e implica desafíos, riesgos y responsabilidades, que se cumplen bajo una práctica dentro de las dimensiones humanas y de sus procesos sustantivos, que forman parte de lo estratégico, como la planificación, organización, dirección, control y evaluación. Asimismo, la gerencia de la organización, en el sector universitario, nos llama a reflexionar,

sobre algunas perspectivas, el valor compartido, el liderazgo, el aprendizaje, modelos mentales, innovación y transformación, observándose, una debilidad presente relacionada con la práctica gerencial y el propósito de la organización. Por lo que se propone, un modelo que oriente en esos procesos, en si este modelo a implementar debe ser praxiológico, con características de transformación, e innovación, que le apruebe la conquista del objetivo para el cual fue concebida la organización, permitiendo el empoderamiento de ese bienestar colectivo.

Ahora bien, los cambios de paradigma y modelos organizacionales son aspectos a considerar en los procesos de transformación gerencial para el caso en cuestión, la transformación de la gerencia del sector universitario desde lo socio- educativo, socio-económico y socio-productivo enmarcado en las organizaciones inteligentes, debe ser gestionado de manera sistémica y praxiológica.

Es importante destacar que a través de la historia se han venido cambiando los pensamientos organizacionales a través de sus escuelas y pasando por una diversidad de pensamientos. De igual manera, dentro de las organizaciones se consideran nuevos modelos gerenciales, bajo un nuevo paradigma de organizaciones inteligentes, motivado a que esas ideas tradicionales de gerenciar ya no dan respuesta ante sociedades aceleradas, del conocimiento y la información de nuestros días,

generándose un quiebre en los procesos humanos, mentales, dando lugar a ideas más creativas y audaces, que se adaptan a grandes desafíos socioeconómicos y gerenciales.

(Pereira, Vázquez y Vivas 2017), plantean “la praxiología como acto reflexivo, constante y permanente, de la práctica misma de la acción”. Por tanto, este modelo praxiológico implica conocimiento y lógica de lo humano que se pretende plantear, uno de los elementos, considerados estratégicos dentro de esos procesos humanos es el valor. Es por esta razón, que en este mundo tan globalizado, es necesario la integridad con los valores, entonces es imperante armonizar y sincronizar los valores objetivos y subjetivos y ponerlos a convivir con otras realidades, el consumo y la organización y por supuesto desarrollándose en un contexto político económico y social. Al respecto, (Martínez, 2011:2) plantea lo siguiente.

Los valores van a mostrar el camino de la transdisciplinariedad, en este tipo de estudio en las instituciones y grupos sociales; en este caso específico de la dirección como un proceso que legitima las mejores prácticas, compromete y alinea a toda la organización y permite concentrar los esfuerzos más allá de resultados financieros e inmediatos, hacia resultados integrales y potenciales y como forma de perpetuar a la organización en un contexto inestable, competitivo y que necesita de organizaciones que se comprometan con sus trabajadores y con el entorno a

través de la responsabilidad social empresarial.

De la misma manera, la integridad con los valores es una elección, que generan una plena conciencia, creando un compromiso individual y colectivo, profesional, humano, en lo justo, desde sus diversas dimensiones, ya que sus valores al ir de la mano con la visión, misión y objetivos organizacionales, son capaces de crear ética y moral permitiendo que estas se comprometan con esos procesos transformadores, adaptativos y de apertura, en el manejo de sus recursos, toma de decisiones, experiencias organizacionales y por ende, permite evidenciar su éxito y compromiso con el entorno político, económico, social, cultural, generando confianza en la organización y entre sus competidores.

Bajo esta perspectiva, entonces es importante el diseño de un modelo praxiológico, que permita evidenciar esos procesos humanos, que acceda a verificar la planificación dentro de la organización, generando una comunicación efectiva, creando expectativas, manejo de tiempos establecidos y sus respectivas teorías, la praxiología en realidad articula el conocimiento con la transformación social de la organización, permitiendo un enfoque de avanzada, buscando entender esa realidad, pero promoviendo la dimensión del ser humano.

Dada las condiciones que anteceden, (Porter y Kramer, 2011:s/p) plantean, “el propósito de la empresa debe ser redefinido, es la creación del

valor compartido”. Sin embargo los autores, consideran que este propósito de la empresa debe estar unido a los programas de responsabilidad social de la misma, de tal manera este propósito va ligado al concepto de valor compartido que, según los mismos autores pueden ser definidos “como las políticas y las practicas operacionales que mejoran la competitividad de una empresa a la vez que ayudan a mejorar las condiciones económicas y sociales en las comunidades donde opera”. De la misma manera, el liderazgo deberá estar engranado al propósito de la organización, es el principal formador de su cultura organizacional, alineándose a la mentalidad del equipo, visión, misión valores compartidos, creando un proceso administrativo de excelencia, es decir, al propósito de la organización.

Para (Guijarro y Chávez 2006) expresan la importancia de la formación y capacitación, en contenidos teóricos de valores para la gerencia universitaria. Entonces desde el concepto de transformación, podemos reflexionar acerca de cambios profundos que elimine de raíz los problemas detectados, plantea la capacidad de modificación en las estructuras, sin embargo una parte primordial dentro de ella, son los procesos técnicos y los procesos humanos, es decir el individuo que la conforma, él no es estático, es dinámico, por consiguiente, dinamiza la organización, por lo que busca trabajar, su esencia del ser, es decir, lo ontológico, mientras lo praxiológico le permite mantener una actitud

de renovación y aprendizaje y reconoce su sentido de resiliencia dentro de la organización.

Por otro lado, se asoma el concepto de innovación, que comprende cambios capaces de generar nuevas oportunidades, y en ámbito organizacional deben gerenciarse de manera inteligente e integradora, es decir, es decir en correspondencia con ese otro tipo de gerencia, debe tomar en cuenta, sus lineamientos políticos, sus normas y procedimientos, actitud creadora de los individuos, trabajando su esencia del ser bajo una visión holística, y tecnológico. Básicamente ese conocimiento se toma, se hace más creativo, se aplica, generando valor agregado a la organización, con carácter competitivo, ya sea pública o privada, permitiendo brindar oportunidades de respuesta, a los usuarios, en tiempo real, sobre nuevos hechos, nuevos paradigmas, enfoques y modelos, que conducirá a crear una apertura informacional de la organización.

A tales efectos, este modelo no es más que una guía orientadora, que busca una mayor coordinación y coherencia efectiva entre la alta gerencia y sus propósitos organizacionales, se expresan nuevos retos, producto de la imposición de la globalización, que pone de manifiesto cambios radicales en las estructuras de las organizaciones, desde la propuesta de un modelo desde un enfoque praxiológico de la gerencia universitaria, con una tendencia a un comportamiento inteligente.

El presente trabajo de investigación en el contexto de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ), del sector público universitario, pretende dar respuesta a partir de un modelo praxiológico para la transformación de la gerencia universitaria, enmarcado en organizaciones inteligentes, pues se parte de la necesidad de adaptabilidad, innovación, transformación e integralidad, complementariedad, de la organización en situación de cambios organizacionales.

En pocas palabras, este modelo praxiológico, no es más que una guía orientadora, incorporara esos conocimientos que hasta este momento considera la investigadora, que no están acordes en su medular gerencial, ya que se considera que no hay una coordinación y coherencia efectiva en la alta gerencia pues estas no están sincronizadas en su totalidad con su propósito organizacional.

No se trata de plantear una visión pragmática, tecnocrática y por ende descontextualizada, de la condición organizativa, socioeducativa, humanista y productiva de este modelo praxiológico que busca la transformación gerencial universitaria, donde no se espera respuesta mecánica a las exigencias, que la misma organización demanda, si no por el contrario, se espera que, desde una visión gerencial, con capacidad creativa de aprendizaje y capacidad de experimentar cambios en sus modelos mentales, apele a la

construcción de un nuevo liderazgo, con enfoque de organización societal, para el caso del ámbito universitario, desde la visión de organizaciones inteligentes, que les permita jugar un papel estelar es el propósito de este modelo praxiológico, basado en los valores humanos, elemento estratégico para la conducción de la organización sobre todo hoy día cuando se habla de organizaciones inteligentes ,las cuales pretenden que sean más humanas y productivas.

La Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, por supuesto no escapa a esta realidad, ella busca insertarse en estos cambios, con aciertos y desaciertos, intentando anticiparse a la adaptación de nuevas tecnologías, plantearse retos y cambios, mantener redes de cooperación, participación-acción, calidad organizacional, trabajo colectivo, lo tanto, se considera trabajar con 32 direcciones de alta gerencia de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, para poder develar sus significados y significantes.

La transformación de la gerencia, dentro del sector universitario debe en definitiva, evaluar la sinergia de la organización y diagnosticar con especialistas en el área, la realidad de la mismas y dar ese paso innovador y transformador que ella amerita y que está contemplado como política de estado, en el Plan de la Patria. De los anteriores planteamientos surgen los siguientes objetivos de investigación.

OBJETIVO GENERAL

Proponer un Modelo de gerencia praxiológica para la transformación de la gerencia Universitaria, en el marco de las organizaciones inteligentes, en la UNELLEZ-VPDS. Año 2020-2022.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Conocer la situación actual de la gerencia del sector universitario, según sus fundamentos teóricos, valores, y principios en la UNELLEZ-VPDS. Año 2020-2022.

2. Definir la práctica de la gerencia universitaria a partir de los valores, de la enseñanza y aprendizaje, modelos mentales, visión compartida, liderazgo e innovación, en el marco de las organizaciones inteligentes, en la UNELLEZ-VPDS. Año 2020-2022.

3. Comprender el deber ser de la gerencia universitaria, a partir de los valores de la enseñanza, modelos mentales, visión compartida e innovación, liderazgo bajo algunas perspectivas, en la UNELLEZ-VPDS. Año 2020-2022.

4. Caracterizar el modelo praxiológico para la transformación de la gerencia universitaria, en el marco de las organizaciones inteligentes, desde algunas perspectivas, valores, modelos mentales, enseñanza y aprendizaje, visión compartida, liderazgo, innovación y transformación en la UNELLEZ-VPDS. Año 2020-20222

Aportar un modelo praxiológico para la transformación de la gerencia universitario, en el

marco de las organizaciones inteligentes, desde algunas perspectivas, valores, modelos mentales, enseñanza y aprendizaje, visión compartida, liderazgo, innovación y transformación en la UNELLEZ-VPDS Año 2020-2022

ANTECEDENTES

La autora, (Rendón, (s/f:s/p), expresa, “La Universidad, como Institución educativa, surge como un proceso que tiende a perpetuar los valores de la comunidad”, esto relacionado con el concepto de universidad inteligente, donde se expresa la satisfacción de necesidades. También considera a la organización “como un sistema político a escala”. Este artículo científico, brinda un aporte en cuanto a los valores universitarios.

Para (Guzmán, 2018:15) “La concepción de las Organizaciones Inteligentes se debe a Senge, él escribió “La Quinta Disciplina” en 1990. En esa obra define, “Una organización inteligente es un ámbito donde la gente descubre continuamente cómo crea su realidad. Y cómo puede modificarla con pensamiento sistémico”. El aporte de esta tesis, es la teoría del pensamiento sistémico el cual es adaptativo y creativo.

En otro orden de ideas, (Rama, 2015:2) expone, “los modelos universitarios se estructuran, en función de su capacidad de entrelazar eficientemente los conocimientos y los trabajos e implican un nivel específico de articulación”. El aporte, de su ponencia brinda, las tendencias que pueden presentarse en los

diferentes modelos universitarios, la cual fue presentada, XIV Coloquio Internacional de Gestão Universitária.

(Berrios, Castillo y Castro, 2009: s/p), expresan lo siguiente:

Los valores éticos implícitos en la conducta humana deben abordarse desde el reconocimiento de la igualdad y el respeto entre los seres humanos hacia la formación de un ser humano integral, cuestión principal para consolidar el cambio que se pretende asumir.

El aporte de este artículo científico, implica un modelo desde, la transformación universitaria, a partir de la formación del individuo de manera integral, lo que accederá consolidar el cambio que se intenta obtener.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Para la construcción de los fundamentos teóricos de la presente investigación, se considera importante abordar los aspectos más relevantes del objeto de estudio. Los cuales se exponen a continuación.

(Monagas, 2006:s/p) expresa, que la gerencia universitaria, “es comprender la gerencia que se sucede en el medio del cambio que, institucionalmente, se induce y que pudiera reflejar la manera de gobernar de quien funge como gerente universitario ante las transformaciones institucionales trazadas”. De igual manera, al hablar de gerencia universitaria se habla de cambios en sus procesos sustantivos, adaptabilidad, innovación y transformación, de su

estrategia, que tienen implícitos funciones de apoyo mediante algunos procesos, de gestión socio-educativa.

(Ospina, 2010:83) parafraseando a (Bossidy y Charan, 2008; Kaplan y Norton, 2004), señala que “la gestión humana tiene que vincularse a la estrategia, a su ejecución y las operaciones que ésta implica, ya que es a través de las personas como la estrategia se ejecuta”. Así mismo, una de los elementos, considerados estratégicos dentro de esos procesos humanos es el valor.

Se ha enmarcado este diseño, de modelo praxiológico que combina la teoría, con la práctica lógica de la gerencia universitaria, en el ámbito de las organizaciones inteligentes. Según (Senge, 2005:24), define a una organización inteligente

Una organización que aprende y continuamente expande su capacidad para crear su futuro. Para dicha organización, no basta con sobrevivir. El “aprendizaje adaptativo” es importante y necesario. Pero una organización inteligente conjuga el “aprendizaje adaptativo” con el “aprendizaje generativo”, un aprendizaje que aumenta nuestra capacidad creativa.

Es decir los individuos que conforman estas organizaciones inteligentes, tendrán la capacidad de crear los resultados de las metas que realmente la organización desee, adaptándose a los desafíos propios de la dinámica societal. Para (Gil, 2007:3), “la nueva realidad exige una nueva forma de entender y gestionar la empresa, de manera que permita

ampliar su capacidad de innovación, manejar apropiadamente el conocimiento y contar con personas dispuestas a hacer del aprendizaje una filosofía de vida”.

Para este autor, el aprendizaje es una filosofía de vida, en la cotidianidad, los individuos deciden como conducir los valores, normas y principios dentro de una organización. De este modo, la gerencia universitaria tradicional se ve en la necesidad de una imperante reingeniería en el ámbito de planificación estratégica organizacional, en esos procesos sustantivos y su talento humano, ya que son estas acciones las que inciden en las actuaciones de todos los miembros de la organización, entonces es a partir la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, desde las diferentes direcciones, es donde se refleja el actuar de esos gerentes, quienes con valores, principios, normas, cambios mentales, enseñanza y liderazgo e innovaciones a través de las tecnologías son los que imponen los cambios al resto de los miembros de la organización, es importante destacar que esta investigación está en constructo, generando algunas expectativas en el ámbito de este modelo.

BASES LEGALES

Tomando en consideración el Plan de la Patria 2019 - 2025 que se expresa en 5 grandes Objetivos Históricos, a los efectos de esta investigación se considerará el Objetivo III, que establece convertir a Venezuela en un país

potencia en lo social, en lo económico y lo político dentro de la gran potencia naciente de América Latina y el Caribe, que garanticen la conformación de una zona de paz en nuestra América; y el Objetivo IV, que expresa Contribuir al desarrollo de una nueva geopolítica internacional en el cual tome cuerpo mundo multicéntrico y pluripolar que permita lograr el equilibrio del universo y garantizar la paz planetaria. En otro orden, igualmente se considera la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que es pilar fundamental de donde se desprenden leyes orgánicas y planes especiales.

METODOLOGÍA

La unidad de estudio en cuestión es la gerencia universitaria de la UNELLEZ-VPDS, el diseño es de campo, que según (Arias, 2006:31) expresa “es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos”, el tipo de investigación es cuantitativo, se fundamenta en el positivismo, con un método descriptivo, la investigación está en construcción, la población es finita, y se considera tomar como muestra las 32 direcciones de la alta gerencia, y un muestreo intencional utilizando la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario, todavía no hay análisis definitivos ya que está en constructo.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN PRELIMINARES

Existe una yuxtaposición, entre la gerencia universitaria actual y esa enseñanza filosófica de adaptación, transformación e innovación a los cambios organizacionales. El propósito organizacional, no está totalmente, articulado con los valores compartidos, liderazgo, cambios mentales, enseñanza, transformación e innovación de la organización. Por otro lado debe existir un acto reflexivo, que acceda a ese modelo praxiológico, para transformar la gerencia universitaria, en el marco de las organizaciones inteligentes.

CONCLUSIONES PRELIMINARES

Los resultados esperados, deberán ser significativos y acordes con las necesidades de transformación, de la gerencia universitaria, se pretenderá conocer la situación actual de la gerencia universitaria, se definirá su práctica, se comprenderá el deber ser de la gerencia, se caracterizará el modelo praxiológico, para lograr esa transformación universitaria, en el marco de organizaciones inteligentes, desde algunas perspectivas: valores, modelos mentales, enseñanza, visión compartida, liderazgo, innovación y transformación, considerando en ese muestreo intencional: genero, cargo directivo, presencia interdepartamental y orientación política., se espera que el análisis permita plasmar, ese modelo praxiológico, que le generara ese aporte a la transformación de la gerencia universitaria en la UNELLEZ.

Se espera, que la construcción de este modelo praxiológico, represente una nueva visión en la gerencia universitaria, que la transforme, y que le permita estar enmarcada en las organizaciones inteligentes, y que responda a los objetivos de la investigación planteada. En otro orden de ideas, que también responda, a una política universitaria, direccionada en lo participativo y protagónico, que sincronice con esa plena conciencia colectiva, ese conocimiento para lograr el bienestar social y acceda a que la organización sea competitiva, eficaz, eficiente y proactiva. Agradezco a la esencia del ser, en lo infinito y lo profundo, de la vida, que nos reconoce gerenciarla.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2006). El Proyecto de investigación, introducción a la metodología científica. Editorial Episteme. C.A. Quinta Edición. Caracas-Venezuela.
- Berrios, Castillo y Castro. (2009). Modelo gerencial en el marco de la transformación universitaria. Revista de Ciencias Sociales Volumen (15). n.3 Maracaibo sep. 2009
- Gil, J. (2007). La gestión empresarial bajo el enfoque de las organizaciones inteligentes en la sociedad de la información. *Negotium*, Volumen (2). núm. 6, abril, 2007pp. 33-54 Fundación Miguel Unamuno y Jugo Maracaibo. [En línea] <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78220603> [Consulta: 2021, noviembre 8]
- Guirrajo, M y Chávez, Jorge. (2006) Ética y Gerencia Universitaria. Revista Venezolana de Gerencia.V.11n.34.Maracaibo, Junio 2006. [En línea] <https://www.redalyc.org/pdf/290/29003404.pdf> [Consulta: 2021, octubre 20]

- Guzmán, F. (2018). Modelo de organización inteligente para el Programa de Finanzas y Negocios Internacionales de la Fundación Universitaria Panamericana: aporte para el mejoramiento de la calidad. UNAD. Bogotá. [En línea]
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/22879/19255758.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Consulta: 2021, octubre 20]
- Martínez, Armenio. (2011). Los valores Organizacionales ¿De dónde vienen hacia dónde van? [En línea]
http://fondoeditorial.uneg.edu.ve/strategos/números/s06/s06_art02.pdf [Consulta: 2021, noviembre 8]
- Monagas, A. (2006). La Gerencia Universitaria ante el cambio Institucional. Año 4. Numero 2. Volumen (4). Julio-Diciembre 2005.151-171. VISION GERENCIAL. [En Línea]
<http://bdigital.ula.ve/storage/pdf/visiong/v4n2/articulo5.pdf> [Consulta: 2021, noviembre 8]
- Ospina, H. (2010). Nuevos paradigmas en gestión humana. Revista Ciencias Estratégicas, vol. (18). Pág. 79-97. [En línea]
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151313724006> [Consulta: 2021, noviembre 16]
- Pereira, Z, Vásquez, J y Vivas, M (2017). La Gerencia de la Investigación Universitaria desde nuevos horizontes praxiológicos. REDIP.UNEXPO. Numero1. Diciembre 2017. [En línea]
https://www.academia.edu/36943615/LA_GERENCIA_DE_LA_INVESTIGACION_UNIVERSITARIA_DESDE_NUEVOS_HORIZONTES_PRAXIOLOGICOS [Consulta: 2021, noviembre 8]
- Porter, M y Kramer, M. (2011). La Creación del Valor Compartido. Harvard Business View. América Latina. [En línea]
https://www.academia.edu/2917863/La_Creacion_del_valor_compartido [Consulta: 2021, noviembre 8]
- Rama, C. (2015). La Tendencia a la Diferenciación de los Modelos Universitarios y la conformación de Universidades en red. XIV Coloquio Internacional de Gestão Universitária (CIGU) Mesa: Gestão do Conhecimento e os Novos Modelos de Universidade Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) – INPEAU Florianópolis, Brasil, 3 – 5 diciembre 2015. [En línea]
<https://coloquio14.paginas.ufsc.br/files/2014/12/I-1-Prof.-Cl%C3%A1udio-Rama.pdf> [Consulta: 2021, noviembre 16]
- Rendón, L, (s/f). Universidad Inteligente, ¿Paradigma de Control? .Revista AMICUS CURIAE. Año IV. Número 5. [En línea]
http://www.derecho.duad.unam.mx/amicus-curiae/descargas/amicus16/Universidad_inteligente.pdf [Consulta: 2021, noviembre 8]
- Senge, P. (2005). La quinta disciplina: el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. [En línea]
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=B2Nj49-ERyK&oi=fnd&pg=PA9&dq=concepto+de+organizacion+inteligente+de+peter+senge&ots=p91LX-H9SD&sig=Zco2uD2IR0NUggWYyP1STEPQtU#v=onepage&q&f=false> [Consulta: 2021, noviembre 16]