

## **La inteligencia organizacional como vía de innovación en los procesos de dirección**

*Organizational intelligence as drive of innovation in the management process*

Orlando Farray Álvarez<sup>1\*</sup> <https://orcid.org/0000-0001-8598-2522>

<sup>1</sup> Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el Deporte «Manuel Fajardo», La Habana, Cuba.

\*Autor para la correspondencia: [ofarrayalvarez@gmail.com](mailto:ofarrayalvarez@gmail.com)

### **RESUMEN**

La Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el Deporte (UCCFD) «Manuel Fajardo» encamina con la guía, apoyo metodológico y didáctico de la inteligencia organizacional como vía de innovación los procesos de dirección, determinado como problema científico ¿cómo contribuir con la inteligencia organizacional como vía de innovación en los procesos de dirección en la UCCFD? y objetivo general: introducir la inteligencia organizacional como vía de innovación en los procesos de dirección, mediante una de sus líneas de investigación, la formación profesional de los recursos humanos, a través de un sistema de superación profesional para la implementación de la inteligencia organizacional en los procesos de dirección en la UCCFD, cuyos resultados e impactos generales y específicos a lograr en pregrado y posgrado utilizan complementados el aula invertida y el aprendizaje basado en investigación, integrados como metodologías activas con una mentalidad científica, encausando cambios en el proceder de las actividades.

**Palabras clave:** proyecto, metodología, superación profesional, sistema, cambios

## **ABSTRACT**

*The University of Sciences Physical Culture and the Sport (USPCS) «Manuel Fajardo» guide with the guide, support methodological and didactic of the organizational intelligence as drive of innovation in the management process, determined as scientific problem ¿how to contribute organizational intelligence as drive of innovation in the management process in the USPCS? and general objective: introducing organizational intelligence as drive of innovation in the management process, by means of an one belonging to yours lines of inquiry, the professional education of human resources, across a system of professional overcoming for the implementation of the organizational intelligence in the management process in the USPCS, whose results and general and specific impacts to achieve in pre-degree and post-graduate course utilize complemented the flipped classroom and the research based learning, integrated as active methodologies with a scientific intelligence, prosecuting changes in proceeding of the activities.*

**Keywords:** *project, active methodology, professional overcoming, system, changes*

Recibido: 3/4/2023

Aprobado: 15/8/2023

## **INTRODUCCIÓN**

El estudio de la inteligencia organizacional (IOr) a nivel institucional y de los procesos universitarios en la formación del profesional de la cultura física y el deporte constituye un tema de gran novedad y actualidad en el ámbito nacional e internacional, al permitir dirigir las influencias educativas al perfeccionamiento del proceso de educación a nivel institucional y de los procesos universitarios. Autores, organizaciones e instituciones internacionales, dígase OECD (2001), UNESCO (2004, 2015), OREALC (2010), Farray (2017), entre otros, han identificando carencias existentes en la utilización de la IOr en las instituciones educativas, impacto para el cambio en los dirigentes y sus prácticas de gestión.

En Cuba también existe preocupación y ocupación sobre la problemática, el Ministerio de Educación Superior (MES) concibió favorecer a través de la IOr en los proyectos,

una efectiva preparación de los dirigentes y transformar los procesos sustantivos de la educación superior (MES, 2016).

Se han defendido tesis doctorales, antecedentes de la presente investigación y convergen en soluciones, pero no profundizan en la utilización de la IOOr como vía de innovación en los procesos de dirección en las universidades. Además según estudios realizados de otras universidades como las de España que manifestaron la escasez de estudios empíricos en el ámbito de la aplicación de la inteligencia en el sector universitario, así como otros estudios realizados abordan los elementos que integran a la IOOr de forma aislada, y casi nulo en la incidencia en las universidades, como es el caso de Marin Henao (2018), Aparicio Castro (2018), Ponjuán Dante (2018), Farray Alvarez y Díaz Fernández (2018), Fernández Miranda et al. (2019), Uria López y Rodríguez Cruz (2019), Pérez Morfi et al. (2019), Almaguer et al. (2020), Farray Alvarez (2021), entre otros.

Considerando la voluntad del estado cubano reflejado en varios congresos del Partido Comunista de Cuba (PCC) y sobre todo en el VIII Congreso se planteó en aquel momento por el Primer Secretario del Comité Central, General de Ejército Raúl Castro Ruz, en su Informe Central a los delegados: «no nos hemos detenido en la búsqueda de soluciones a los actuales problemas ni hemos renunciado a los proyectos futuros, por lo que se ha elaborado el Plan nacional de desarrollo económico y social hasta 2030, y se avanza en la implementación de los Lineamientos de la Política Económica y Social» (Castro, 2021, p. 6).

Las universidades cubanas y la UCCFD «Manuel Fajardo» como una de ellas, para adaptarse a los nuevos retos de crecimiento necesitan adoptar estrategias a partir de las necesidades de desarrollo del contexto en que se muevan. La IOOr como vía de innovación en los procesos de dirección proveniente del mundo empresarial es capaz de ser adaptada a cada uno de sus procesos, desde la planificación estratégica hasta «la definición de líneas de investigación, búsqueda de colaboradores de proyectos, el acercamiento de estudiantes a estos procesos y la localización de organizaciones interesadas en la transferencia tecnológica y de conocimientos» (Rodríguez Bárcenas, 2013, p. 107).

No se puede desarticular el proceso de formación de estudiantes y cursistas en la universidad fuera del contexto empresarial, por tanto «La educación superior en gestión empresarial ha de estar orientada a formar estudiantes que vivirán su desarrollo

profesional en un contexto de continuos cambios organizativos» (Aparicio Castro, 2018, p. 82).

Para enfrentar y articular con la gestión empresarial es vital la incorporación de la inteligencia organizacional a los procesos de dirección integrado con metodologías activas, que permitan la participación de los dirigentes y/o reservas en el trabajo colaborativo y cooperativo, requiriendo de un trabajo en el tiempo ya que implican más de una actividad sea presencial, híbrida o a distancia (Espejo y Sarmiento, 2017)

Mencionando otras metodologías activas como pensamiento virtual, aprendizaje basado en problemas, gamificación, clase invertida, enseñanza por portafolio, aprendizaje por retos, aprendizaje basado en investigación, entre otras, muy aplicadas principalmente en la educación superior y orientadas en los reportes del *Informe Horizon* en la edición para la educación superior, que unido a la investigación científica que se debe aplicar se complementa la forma de aprender y un mayor compromiso de los estudiantes, al lograr, el *student engagement*, conocido así por el idioma inglés, tanto en términos de aprendizaje como del desarrollo personal y actitudinal.

El análisis documental realizado, el intercambio entre dirigentes y reservas, y los talleres del Curso a Dirigentes en las versiones dos y tres, entre otros, han permitido identificar que no se introducen y se desaprovechan capacidades para generar nuevos conocimientos, productos y/o servicios y habilidades por desarrollar en los recursos humanos. Lo identificado posibilitó precisar entre otros aspectos que:

1. Se elimina como disciplina la Dirección de la Cultura Física, pasando hacer una asignatura optativa/electiva.
2. Insuficientes tipos de análisis de la información que se obtiene, para revertirlo en el proceso.
3. Limitado dominio de métodos de gestión de información, gestión del conocimiento y gestión de la innovación de forma integrada.
4. Pérdida de relevancia de la información adquirida por investigaciones de maestría y doctorado, por no usarse a tiempo.
5. Inexistencia de la IOr en los procesos de dirección, por la falta de superación profesional, existiendo las condiciones.
6. Insuficiente cultura de trabajo informacional, en específico con la inteligencia organizacional, integrado además con las metodologías activas.

Lo anteriormente analizado lleva a plantear que la forma en que se ha establecido el sistema de información en las organizaciones y la importancia que le atribuyen los directivos y reservas a la información, no es suficiente, se aleja de la creación de capacidades de la inteligencia organizacional, acercándose algo a la gestión de información sobre la rama en cuestión, por tanto, existe carencia de la IOr como vía de innovación en los procesos de dirección en la UCCFD, lo cual constituye la esencia de la situación problemática.

De la situación anterior surge una contradicción entre las exigencias de la universidad cubana, respecto a la introducción de la IOr en sus procesos y la superación profesional de los directivos y reservas en la implementación de la IOr como vía de innovación en los procesos de dirección de la UCCFD, en función de estas exigencias.

A partir de las consideraciones anteriores y la experiencia del autor se identifica el siguiente problema científico: ¿cómo contribuir con la IOr como vía de innovación en los procesos de dirección en la UCCFD?, donde se declara el siguiente objetivo general: introducir la IOr como vía de innovación en los procesos de dirección, y como campo de acción la superación profesional para la implementación de la IOr como vía de innovación en los procesos de dirección en la UCCFD.

La investigación se desarrolló desde la perspectiva dialéctico-materialista como método general de la investigación científica, con indagaciones teóricas y empíricas sustentadas en diferentes métodos cualitativos y cuantitativos de investigación, basados en la recolección de datos. Se aplicaron encuestas y entrevistas a directivos y reservas para conocer puntos de vistas y expectativas sobre la IOr, la gestión de la información, la gestión del conocimiento, la gestión de la innovación y el aprendizaje organizacional en la educación superior.

El método matemático-estadístico permitió evaluar los resultados empleando la confección de tablas, el cálculo de la frecuencia absoluta y relativa, análisis no paramétrico Chi-cuadrada, como principales a utilizar, donde el empleo lógico y coherente de estos métodos ratificó la unidad entre la teoría y la práctica, con valoraciones cuantitativas y cualitativas, que enriquecieron los procesos de dirección y sus resultados.

Las contribuciones de la investigación radican en la propuesta de un sistema de superación profesional para la implementación de la IOr como vía de innovación en los

procesos de dirección de la UCCFD, a partir de requerimientos, exigencias y potencialidades de las herramientas y aplicaciones informáticas y las relaciones entre los distintos componentes del sistema de superación profesional propuesto.

La novedad consiste en la propuesta de forma contextualizada y flexible ante los cambios que puedan producirse en los sistemas de dirección, así como su actualidad relacionado con las demandas del estado, el Ministerio de Educación Superior, y las proyecciones de la universidad, que constituyen una necesidad social proyectada en los lineamientos 84, 91, 95 y 101 de la Política Económica y Social del Partido (PCC, 2021) con índices de calidad en la dirección.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

Para conceptualizar y fundamentar teóricamente el sistema de superación profesional para la implementación de la IOr como vía de innovación en los procesos de dirección de la UCCFD, se considera la definición de sistema de superación profesional planteada en la tesis doctoral del autor de esta investigación Farray Álvarez (2017), y la contextualiza a los procesos de dirección de la UCCFD entendida como

Sistema de elementos con fundamentos y funciones, totalmente interrelacionados que contiene acciones para el diagnóstico, la planificación, la ejecución, y el control y evaluación de dicho sistema, encaminado a la transformación de los directivos respecto a la implementación de la IOr como vía de innovación en los procesos de dirección.(P. 64).

Las necesidades actuales de la UCCFD se encaminan a la transformación en los modos de proceder de los directivos y reservas, en cada uno de los procesos de la UCCFD en que actúen, por lo que a través del proyecto Tecnología Educativa y Educación a Distancia para la Cultura Física y el Deporte (TEDI-UCCFD), se aplica la experiencia adquirida en la superación profesional de directivos y reservas en lo referente a la IOr como vía de innovación en los procesos de dirección y cómo implementarlo en la práctica como parte de la informatización llevada a efecto en la universidad.

El proyecto TEDI-UCCFD proporciona los procesos de aprendizaje donde se utilizan metodologías activas sustentadas con herramientas y aplicaciones informáticas como

Google Académico, Gmail y Google Drive, a partir de lo planteado en el *Informe Horizon* respecto a Trae Tu Propia Tecnología (*Bring Your Own Technology- BYOD*) (Johnson et al., 2016).

De acuerdo con Malcolm et al. (2020), las instituciones de educación superior deben adaptarse y replantearse cómo se adecuarán a los cambios, lo que según Mpine (2021), hace a la educación superior con una visión del futuro más abierta, digitalizada, personalizada y cooperativa, con incidencias mayores hacia el año 2050.

Para caracterizar el estado inicial de la superación profesional en la UCCFD, se determinó como variable objeto de estudio (VOE) la superación profesional para la implementación de la IOr como vía de innovación en los procesos de dirección en la UCCFD, derivando las dimensiones: tecnológica, didáctica y actitudinal con sus respectivos indicadores, a partir de una población total de 38 entre dirigentes (20) y reservas (18), se conforma la muestra con 36 para el diagnóstico inicial y la validación de la propuesta, donde la muestra responde a las características de la población y es del tipo probabilística estratificada, obteniendo como estratos las diferentes áreas de la universidad como se muestra en la Tabla 1. Se considera representativa y confiable el porcentaje brindado.

**Tabla 1.** Población y selección de la muestra

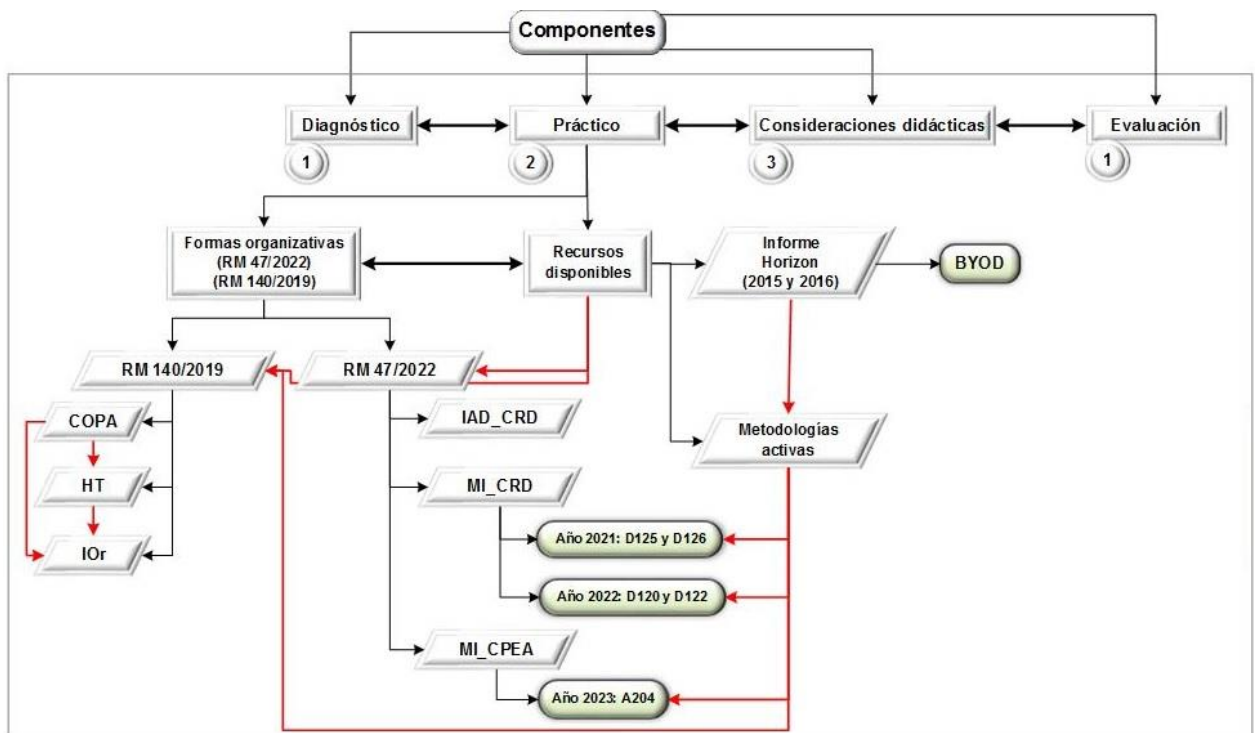
Área	Dirigentes			Docentes (Reservas)			Valores Totales		
	Población	Muestra	%	Población	Muestra	%	Población	Muestra	%
Facultad 1	10	10	100,00	13	11	84,61	23	21	91,30
Facultad 2	10	10	100,00	5	5	100,00	15	15	100,00
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>100,00</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>88,88</b>	<b>38</b>	<b>36</b>	<b>94,73</b>

Fuente: elaboración propia.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La calidad de la educación superior, como plantean Acosta Velázquez et al. (2016), es un concepto pluridimensional que incluye gestión, formación profesional y servicios de apoyo a la formación profesional, centrando a la gestión en la misión institucional, como es el caso de la dirección, con el fin de asegurar los estándares nacionales e internacionales.

Existen investigaciones que demuestran la necesidad de una formación integral, orientada al desarrollo de habilidades que permita la inserción en este tipo de proceso y el sistema de superación profesional propuesto por el autor en otras investigaciones y retomado en esta parte del estudio, como muestra la Figura 1, dirigirá la atención al componente práctico donde se centra la investigación presente. Este componente estrechamente relacionado y en total correspondencia con las formas organizativas y los recursos disponibles, se enfatiza en las metodologías activas aplicadas a la muestra seleccionada.



Fuente: elaboración propia.

**Figura 1** Representación del sistema de superación profesional propuesto para la UCCFD.

Por la experiencia lograda y la consulta a las fuentes de información, se presentan las que fueron objeto de estudio y utilizadas en la investigación, agrupadas en necesarias: aprendizaje invertido (*flipped learning*), aprendizaje basado en la investigación (*research basic learning*), mapas conceptuales (*conceptual maps*) y portafolio digital (*digital portfolio*), y de apoyo: aprendizaje cooperativo (*cooperative learning*) y aprendizaje colaborativo (*collaborative learning*), por la necesidad del trabajo en equipo (*teamwork*) en la asignatura Metodología de la Investigación, considerando el orden anterior dado por la influencia que van teniendo en el aprendizaje de los estudiantes a partir de hacer uso de cada una.

El resultado propuesto por el autor establece como características: necesidad, intencionalidad, particularidad y flexibilidad, que permiten efectuar ajustes en cualquier momento de su instrumentación y aporta al desarrollo de las carencias y necesidades de la universidad, con innovaciones que mejoran los procesos de dirección, con métodos de dirección que permiten dinamizar y agilizar el trabajo, así como con herramientas para variar la manera en que realizan el trabajo.

La aplicación de cada uno de los instrumentos antes mencionados brindó un grupo de resultados los cuales se precisan a continuación:

- a. Análisis de las fuentes documentales: dificultades de los directivos y reservas para implementar la IOOr como vía de innovación en la planificación y aprovechamiento adecuado, adoleciendo de indicaciones para su utilización.
- b. Entrevista a los directivos: brinda como resultado indicadores con nivel bajo en las dimensiones sin descartar los niveles medios. La frecuencia relativa (fi) de cada indicador se centra en niveles medios entre el 35 % y el 81 % de los criterios y algunos en bajos entre el 36 % y el 72 %. Denota que las acciones que la universidad ha asumido no se ha llegado a un nivel alto de la implementación de la inteligencia organizacional.
- c. Encuesta a las reservas: mostró como resultado la incidencia de indicadores con insuficiencias de conocimientos y utilización en las dimensiones con índice de nivel bajo, sin descartar el índice de 2,7 con nivel medio de algunos indicadores. La fi de los indicadores prevalece en niveles medios entre el 35 % y 64 % y bajos entre 37 % y 71 %.

Cada instrumento permitió recoger información de cada uno de los indicadores y cada indicador fue medido por más de un instrumento, donde al triangular la información obtenida la VOE da un índice de 1.43 (Bajo) como muestra la Tabla 2.

**Tabla 2.** Triangulación de los resultados para el diagnóstico inicial

Dimensiones	Indicadores	Entrevista: directivos	Nivel en que se encuentra	Encuesta: docentes (Reservas)				Índice de cada indicador	Nivel en que se encuentra	Índice de cada dimensión	Nivel en que se encuentra	VOE	Nivel en que se encuentra
				Conocimientos sobre la IOr como vía de innovación	Nivel en que se encuentra	Utilización sobre la IOr como vía de innovación	Nivel en que se encuentra						
Tecnológica	1.1	1.54	BAJO	1.94	BAJO	1.56	BAJO	1.68	BAJO	1.54	<b>B A J O</b>	<b>1.43</b>	<b>B A J O</b>
	1.2	1.08	BAJO	1.38	BAJO	1.38	BAJO	1.28	BAJO				
	1.3	1.38	BAJO	1.56	BAJO	1.56	BAJO	1.50	BAJO				
	1.4	1.75	BAJO	1.88	BAJO	1.44	BAJO	1.69	BAJO				
Didáctica	2.1	1.00	BAJO	1.13	BAJO	1.13	BAJO	1.08	BAJO	1.04	<b>B A J O</b>		
	2.2	0.63	BAJO	0.75	BAJO	1.00	BAJO	0.79	BAJO				
	2.3	0.92	BAJO	0.88	BAJO	0.88	BAJO	0.89	BAJO				
	2.4	1.21	BAJO	1.56	BAJO	1.38	BAJO	1.38	BAJO				
Actitudinal	3.1	1.25	BAJO	1.38	BAJO	1.06	BAJO	1.23	BAJO	1.71	<b>B A J O</b>		
	3.2	2.17	MEDIO	2.50	MEDIO	2.50	MEDIO	2.39	MEDIO				
	3.3	1.50	BAJO	1.75	BAJO	1.56	BAJO	1.60	BAJO				
	3.4	1.25	BAJO	1.38	BAJO	2.25	MEDIO	1.63	BAJO				

Fuente: elaboración propia.

A partir de los resultados obtenidos con la triangulación se procedió a todo un desarrollo de contenidos en cursos de posgrado y maestría en el nivel de formación continua para dirigentes y reservas, con actividades de conferencias, laboratorios, trabajos finales de investigación, por citar, contribuyendo con materiales gestionados, utilizando como herramientas y aplicaciones informáticas, las alertas en Google Scholar, bases de datos internacionales, observatorios, entre otros. todo este trabajo, según muestra la Tabla 3, reveló mejoras en los indicadores, dimensiones, y VOE.

**Tabla 3.** Triangulación de los resultados para la validación

Dimensiones	Indicadores	Entrevista: directivos	Nivel en que se encuentra	Encuesta: docentes (Reservas)				Índice de cada indicador	Nivel en que se encuentra	Índice de cada dimensión	Nivel en que se encuentra	VOE	Nivel en que se encuentra
				Conocimientos sobre la IOr como vía de innovación	Nivel en que se encuentra	Utilización sobre la IOr como vía de innovación	Nivel en que se encuentra						
Tecnológica	1.1	3.00	MEDIO	4.18	ALTO	4.95	ALTO	4.04	ALTO	4.12	<b>A L T O</b>	<b>4.01</b>	<b>A L T O</b>
	1.2	4.40	ALTO	4.44	ALTO	4.38	ALTO	4.41	ALTO				
	1.3	4.30	ALTO	4.02	ALTO	3.00	MEDIO	3.77	MEDIO				
	1.4	4.00	ALTO	3.84	MEDIO	4.94	ALTO	4.26	ALTO				
Didáctica	2.1	2.60	MEDIO	3.36	MEDIO	3.77	MEDIO	3.24	MEDIO	3.80	<b>M E D I O</b>		
	2.2	4.00	ALTO	4.27	ALTO	4.03	ALTO	4.10	ALTO				
	2.3	3.10	MEDIO	4.13	ALTO	3.03	MEDIO	3.42	MEDIO				
	2.4	4.70	ALTO	4.00	ALTO	4.57	ALTO	4.42	ALTO				
Actitudinal	3.1	4.50	ALTO	3.00	MEDIO	4.05	ALTO	3.85	MEDIO	4.12	<b>A L T O</b>		
	3.2	4.50	ALTO	4.82	ALTO	3.98	MEDIO	4.43	ALTO				
	3.3	4.20	ALTO	4.24	ALTO	3.85	MEDIO	4.10	ALTO				
	3.4	4.00	ALTO	3.98	MEDIO	4.29	ALTO	4.09	ALTO				

Fuente: elaboración propia.

Se aplicaron las pruebas no paramétricas de bondad de ajuste Chi Cuadrado (X<sup>2</sup>calculado) y Kolmogorov-Smirnov (DM<sup>áxima</sup>), verificando que es significativo y extensible los resultados, afirmando que los dirigentes y reservas pueden aplicar la IOr

como vía de innovación en los procesos de dirección de la UCCFD, con un nivel de significación de la mediana del 95 %.

Los resultados de implementar la IOr referida a la utilización de herramientas y aplicaciones informáticas se presentó en espacios de intercambio y/o debate, así como revistas científicas nacionales e internacionales, en intercambios internacionales vía on-line, etcétera, teniendo muy buena aceptación, lo que corrobora la necesidad actual de la introducción de la IOr como vía de innovación en los procesos de dirección y se ratifican las limitaciones para su implementación, a nivel institucional.

Como una forma de acercar la IOr como vía de innovación a los procesos de dirección, se consideraron aspectos como:

- Su análisis cualitativo.
- Principales características y componentes básicos.
- Procesos que intervienen.
- Tipos de vigilancia.
- Toma de decisiones en las organizaciones inteligentes.
- Cultura innovadora. Su papel en la organización.
- Herramientas y aplicaciones informáticas utilizadas.

Para ilustrar lo que logra la IOr en Cuba y en la UCCFD se presentan ejemplos de trabajos dando una solución en el área donde se investigó respecto a la introducción de la IOr como vía de innovación.

1. Consultoría BioMundi (división del Instituto de Información Científica y Tecnológica: IDICT): habilitan los servicios y productos de IOr para identificar y comprobar proveedores, clientes, competidores, y otros contactos de interés; en la elaboración de perfiles de empresas, compañías, de personalidad, de productos, de mercado y de países; estudios de mercado; estudios de tendencias de desarrollo; evaluación de negociaciones, entre otras áreas.
2. Se presentó por el autor en el evento IntEmpres 2022 el trabajo *La inteligencia organizacional en los procesos de la UCCFD*, en calidad de primer autor, mostrando los resultados de lo investigado e implementado hasta ese momento en la universidad (Farray y Pérez, 2022).

3. Disciplina Gestión Organizacional, Plan de Estudio E, Universidad de las Ciencias Informáticas, Asignatura Optativa: Inteligencia Organizacional. En el 2018 el autor de este artículo fue tutor de los trabajos de estudiantes de tercer y cuarto año presentados en la III Jornada Científica del Ingeniero en Ciencias Informáticas (JCICI) alcanzando las categorías de relevante, destacado y mención los siguientes trabajos:

- *Aplicación de la inteligencia organizacional para el desarrollo científico cubano*. Autores: Yanays Fernández Miranda, Lilian Bernal de La Calle, Amalia García Cardos. Facultad 4. Categoría Relevante.
- *Aplicación de Big Data en diversos sectores de la sociedad*. Autor: Luis Miguel Terry González. Facultad 4. Categoría Destacado.
- *El impacto de las TIC sobre las estructuras organizacionales*. Autores: Arleni Milagros González Morgado, Susana de Armas de la Nuez, Leonardo León Rodríguez. Facultad 4. Categoría Mención.
- *Metodología para el establecimiento de un sistema de Inteligencia Organizacional para el departamento de la carrera Ingeniería en Bioinformática*. Autores: Jonathan Cantera Pérez, Cristhian Branco Segúin González. Facultad 2. Categoría Mención.
- Otros trabajos meritorios donde el propio autor ejerció como tutor, que no fueron presentados en dicha Jornada, pero tienen relevancia por su aplicación son:
  - *Gestión de visitantes a trabajadores internos de la universidad*. Autores: Catherin Ortega Rodríguez, Lianay Sánchez. 3er año.
  - *La consultoría empresarial y su relación con la inteligencia organizacional*. Autores: Elianys Mendoza Amador, Amanda Rodríguez Navarro. 3er año.
  - *Aplicación de la inteligencia organizacional en el proceso de informatización de las elecciones en Cuba*. Autores: Merlyn Sarduy Socorro, José Luis Malagón Pérez. 3er año.
  - *Aplicación de un plan de inteligencia organizacional en un proyecto de desarrollo de videojuegos*. Autores: Kevin J. Montes Lorenzo, Gerardo M. García Paumier. 3er año.

4. Curso Fundamentos y Técnicas de Dirección (segunda y tercera versión), UCCFD, Departamento de Superación y Preparación de Cuadros. El autor participó como docente en el curso con el tema: IOr para la Cultura Física y el Deporte, y como tutor de trabajos finales que se introducen en las áreas, dígame:
- *Gestión de la información y el conocimiento en el Centro de Información Científico-Técnica de la UCCFD*. Autora: MSc. Magela González Santisteban. 2021.
  - *Desempeño de un equipo de trabajo para la educación a distancia en la UCCFD*. Autora: Lic. Martha Marian Llopis Bezos. 2022.
  - *Bioética e inteligencia organizacional en la formación del licenciado en cultura física. Centro de Capacitación del MINTUR de La Habana*. Autor: MSc. Lázaro Lanier López Llerena. 2022.

## CONCLUSIONES

Es muy amplio el campo de acción tanto investigativo como formativo; debe ser nuestra labor comenzar a desarrollar el capital humano necesario para acometer las tareas relacionadas con la puesta en práctica de la inteligencia organizacional, que maximice el valor de estos insumos como vía de innovación en los procesos de dirección en la UCCFD.

Los directivos deben prepararse en esta nueva forma de dirigir, guiar y controlar los procesos con la introducción de la inteligencia organizacional, de manera que permita fluir este cambio sin obstáculos y con dinamismo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acosta Velázquez, S. C.; Pedraza Amador, E. M.; y Coronado Meneses, M., (2016). Desarrollo de competencias para el desempeño profesional del gestor tecnológico bajo principios éticos. En Domínguez Granda, J. B., Rodríguez De Guzmán, Y., Moreno Freites, Z., y Hernández G. De Velazco, J. J. (Ed.), *Estudios de las organizaciones: una visión estratégica para contribuir con el desarrollo de América Latina y el Caribe* (pp.123-166). Editorial Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

- Aparicio Castro, G. (2018). La importancia de investigar sobre educación Superior en gestión empresarial. *Journal of Management and Business Education*, 1 (2), 80-86.
- Castro Ruz, R. (2021, 17 de abril de) Informe Central al 8vo. Congreso del Partido Comunista de Cuba. *Granma: Suplemento especial*.
- Farray Álvarez, O. (2017). *Sistema de superación profesional para para la utilización de las tecnologías informáticas como medios en el proceso de enseñanza-aprendizaje en la Universidad de las Ciencias Informáticas* (Tesis doctoral). Universidad de las Ciencias Informáticas, La Habana, Cuba.
- Farray Álvarez, O. (2021). *La gestión de la información como recurso del mundo digital. Material de estudio de la asignatura Inteligencia Organizacional. Maestría Administración y Gestión para la cultura física y el deporte. Documento en formato digital*.
- Farray Álvarez, O.; y Díaz Fernández, G. (2018). Gestión del conocimiento en la docencia y producción. Universidad de Ciencias Pedagógicas «Enrique José Varona»: Revista Científico- Metodológica Varona digital. <https://www.rvarona.ucpejv.edu.cu>.
- Farray Álvarez, O.; y Pérez López-Chávez, Z.R. (2022). La inteligencia organizacional en los procesos de la Universidad de las Ciencias de la Cultura Física y el Deporte (UCCFD). *XIV Taller Internacional sobre Inteligencia Empresarial IntEmpres 2022*.
- Fernández Miranda, Y., Bernal de La Calle, L. y García Cardoso, A. (2019). *Aplicación de la inteligencia organizacional para el desarrollo científico cubano* (Trabajo de curso). Universidad de las Ciencias Informáticas, La Habana.
- Johnson, L.; Adams B.S.; Cummins, M.; Estrada, V.; Freeman, A.; y Hall, C. (2016). *NMC Horizon Report: Higher Education Edition*. The New Media Consortium.
- Malcolm, B.; Mark, M.; Jamie, R.D.; Christopher, B.; y Susan, G. (2020). *EDUCAUSE Horizon Report, Teaching and Learning Edition*. *EDUCAUSE*, 58. Recuperado de <https://www.educause.edu/horizon-report-2020>
- Marin Henao, C.D., (2018) Análisis de inteligencia estratégica para el diseño de un sistema de información curricular.
- MES (2016). *Documento base para el diseño de los planes de estudio E*. Ministerio de Educación Superior.

- Mpine, M. (2021). *El futuro de la educación superior - 2050. Nota conceptual*. Universidad de Sudáfrica.
- PCC (2021). *Conceptualización del modelo económico y social cubano de desarrollo socialista. Lineamientos de la política económica y social del partido y la revolución para el período 2021-2026*. Empresa de Artes Gráficas Federico Engels.
- Pérez Morfi, D.; Núñez Paula, I.; y Font Graupera, E. (2019) Methodology of Knowledge Management for territorial entrepreneurship. Application in the livestock sector of the Yaguajay municipality, Province of Sancti Spíritus, Cuba. *GECONTEC: Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología*, 7 (1), 21-41.
- Ponjuán Dante, G. (2018). La información y el conocimiento como recursos organizacionales en Cuba: algunos aportes sobre este proceso desde la academia. *Bibliotecas. Anales de Investigación*.
- Rodríguez Bárcenas, G. (2013). *Red de inteligencia compartida organizacional como soporte a la toma de decisiones* (tesis doctoral). Universidad de Granada, España y Universidad de La Habana, Cuba.
- Uria López, S.; y Rodríguez Cruz, Y. (2019) Inteligencia organizacional: aproximación teórica a su concepción y desarrollo. *Londrina*, 24 (1), 356-382. Recuperado de <http://doi.10.5433/1981-8920.2019v24n1p356>.

### **Conflicto de intereses**

El autor declara que no existen conflictos de intereses.