

Volumen 4 - Número 1 - Enero/Marzo 2018

100-Cs

ISSN 0719-5737

CEPU ICAT

CENTRO DE ESTUDIOS Y PERFECCIONAMIENTO UNIVERSITARIO
EN INVESTIGACIÓN DE CIENCIA APLICADA Y TECNOLÓGICA
SANTIAGO — CHILE

Portada: Felipe Maximiliano Estay Guerrero

100-Cs

CEPU ICAT

CUERPO DIRECTIVO

Director

Dr. Francisco Giraldo Gutiérrez

*Instituto Tecnológico Metropolitano,
Colombia*

Editor

Drdo. Juan Guillermo Estay Sepúlveda

221 B Web Sciences, Chile

Secretario Ejecutivo

Héctor Garate Wamparo

Centro de Estudios CEPU-ICAT, Chile

Cuerpo Asistente

Traductora: Inglés

Lic. Paulinne Corthorn Escudero

221 B Web Sciences, Chile

Traductora: Portugués

Lic. Elaine Cristina Pereira Menegón

221 B Web Sciences, Chile

Diagramación / Documentación

Lic. Carolina Cabezas Cáceres

221 B Web Sciences, Chile

Portada

Sr. Felipe Maximiliano Estay Guerrero

221 B Web Sciences, Chile

COMITÉ EDITORIAL

Dr. Jaime Bassa Mercado

Universidad de Valparaíso, Chile

Dra. Beatriz Cuervo Criales

*Universidad Autónoma de Colombia,
Colombia*

Mg. Mario Lagomarsino Montoya

Universidad de Valparaíso, Chile

Dra. Rosa María Regueiro Ferreira

Universidad de La Coruña, España

Mg. Juan José Torres Najera

Universidad Politécnica de Durango, México

COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Dr. Klilton Barbosa Da Costa

Universidad Federal do Amazonas, Brasil

Dr. Daniel Barredo Ibáñez

Universidad Central del Ecuador, Ecuador

Lic. Gabriela Bortz

*Journal of Medical Humanities & Social
Studies of Science and Technology, Argentina*

Dr. Fernando Campos

*Universidad Lusofona de Humanidades e
Tecnologias, Portugal*

Ph. D. Juan R. Coca

Universidad de Valladolid, España

Dr. Jairo José Da Silva

Universidad Estatal de Campinas, Brasil

Dr. Carlos Tulio Da Silva Medeiros

Diálogos en MERCOSUR, Brasil

100-Cs

CEPU ICAT

Dra. Cira De Pelekais

*Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín
URBE, Venezuela*

Dra. Hilda Del Carpio Ramos

Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Perú

Dr. Andrés Di Masso Tarditti

Universidad de Barcelona, España

Dr. Jaime Fisher y Salazar

Universidad Veracruzana, México

Dra. Beatriz Eugenia Garcés Beltrán

Pontificia Universidad Bolivariana, Colombia

Dr. Antonio González Bueno

Universidad Complutense de Madrid, España

Dra. Vanessa Lana

Universidade Federal de Viçosa - Brasil

Dr. Carlos Madrid Casado

Fundación Gustavo Bueno - Oviedo, España

Dr. Luis Montiel Llorente

Universidad Complutense de Madrid, España

Dra. Layla Michan Aguirre

*Universidad Nacional Autónoma de México,
México*

Dra. Marisol Osorio

Pontificia Universidad Bolivariana, Colombia

Dra. Inés Pellón González

Universidad del País Vasco, España

Dr. Osvaldo Pessoa Jr.

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dr. Santiago Rementería

Investigador Independiente, España

Dr. Francisco Texiedo Gómez

Universidad de La Rioja, España

Dra. Begoña Torres Gallardo

Universidad de Barcelona, España

Dra. María Ángeles Velamazán Gimeno

Universidad de Zaragoza, España

CEPU – ICAT

Centro de Estudios y Perfeccionamiento
Universitario en Investigación
de Ciencia Aplicada y Tecnológica
Santiago – Chile

100-Cs CEPU ICAT

Indización

Revista 100-Cs, se encuentra indizada en:



CATÁLOGO



MIAR 2015
Live



CENTRO DE INFORMACION TECNOLOGICA

DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y LA UNIVERSIDAD ECUATORIANA

ORGANIZATION DEVELOPMENT AND THE ECUADORIAN UNIVERSITY

Mg. Silvio Eduardo Angamarca Calderón

Universidad Católica de Cuenca, Ecuador
sangamarcac@ucacue.edu.ec

Mg. Mariory Prisila Orbe Guaraca

Universidad Católica de Cuenca, Ecuador
mporbeg@ucacue.edu.ec

Fecha de Recepción: 12 de octubre de 2017 – **Fecha de Aceptación:** 29 de diciembre de 2017

Resumen

Ante las modificaciones que se vienen implementados en la estructura económica del Ecuador y particularmente en su ámbito educativo superior, se requiere desarrollar el conocimiento que permita su aplicación en la resolución de la problemática del cambio de la matriz productiva, acorde a la planificación de Estado y el Plan del Buen Vivir. La metodología utilizada para la investigación fue de tipo documental e informativa. La Universidad ecuatoriana, debe adaptarse a esta serie de cambios en pro del mejoramiento de la calidad y calidez de la educación en función de formar profesionales cuyas competencias se correspondan con las exigencias actuales en el ámbito local, regional y mundial. Ante esta situación problemática, la Universidad ecuatoriana debe plantearse un cambio organizacional que permita posicionarse con ventajas competitivas y mantener el sistema de educación superior acorde a las exigencias internacionales y satisfacer la demanda de calidad interna través del cumplimiento de los estándares que establece el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la calidad de la Educación Superior (CEAACES). A manera de aporte éste trabajo pretende estudiar las razones que validen ésta necesidad a través de la revisión bibliográfica de textos y documentos pertinentes convertidos en fichas que sinteticen las ideas válidas para confirmar la hipótesis planteada.

Palabras Claves

Desarrollo – Cultura – Transformación – Educación – Organización

Abstract

Given the changes that have been implemented in the economic structure of Ecuador and particularly in its higher education, it is necessary to develop the knowledge that allows its application in the resolution of the problem of the change of the productive matrix, according to the state planning and the Plan of Good Living. The methodology used for the research was documentary and informative. The Ecuadorian University must adapt to this series of changes in order to improve the quality and warmth of education in order to train professionals whose competences correspond to the current demands at local, regional and global levels. Faced with this problematic situation, the Ecuadorian University must consider an organizational change that will allow us to position ourselves with competitive advantages and maintain the higher education system in accordance with international requirements and satisfy the demand for internal quality through compliance with the standards established by the Evaluation Council, Accreditation and Quality Assurance of Higher Education (CEAACES). As a contribution, this paper aims to study the reasons that validate this need through the bibliographic review of relevant texts and documents converted into fiches that synthesize valid ideas to confirm the hypothesis.

Keywords

Development – Culture – Transformation – Education – Organization

Introducción

A lo largo de la historia el mundo, cuyo proceso de globalización se remonta a tiempos de la Revolución Industrial, exige de los países esfuerzos intelectuales y productivos que los coloquen o mantengan dentro de un mercado. El desarrollo y nacimiento del Capitalismo incentiva a la población mundial a sumergirse en un sistema de económico acorde a los cambios que protagonizan las sociedades del mundo enmarcado en relaciones productivas y el protagonismo de cada uno de los actores del sistema mismo.

Los cambios, turbulentos o silenciosos, que se vienen dando en las economías del mundo van directamente ligados a la aparición y el desarrollo de tecnologías que han generado ambientes altamente competitivos, en los cuales necesariamente las productividades en todos los niveles deben adaptarse, contribuir y generar la innovación. Si esto no se cumple debe existir un proceso de resignación a desaparecer.

En los últimos años, se vienen produciendo interesantes debates alrededor de la concepción y la práctica del desarrollo en el ámbito latinoamericano. Estos nuevos debates teóricos están surgiendo al calor de las diversas experiencias políticas y sociales que atraviesan el subcontinente. Particularmente, el concepto andino de Buen Vivir o Vivir Bien (Sumak Kawsay, en Kichwa), como “paradigma” que nos propone repensar el desarrollo, ha sido incorporado en sus nuevas constituciones de Ecuador y Bolivia¹.

La República del Ecuador se encuentra inmersa en complejos procesos de modificaciones, que le permitirán competir regional y globalmente. Estos cambios que deben llevarse a cabo en todos los ámbitos de su acontecer, sean estos: económicos, sociales, jurídicos, de educación, en la salud y atañen muy especialmente a las universidades.

Cuando se refiere a la construcción de soluciones para los problemas del país como uno de los fines de la educación superior, la Constitución de la República (2008)² en el Art. 350 la vincula expresamente con los objetivos del régimen de desarrollo y, por lo tanto, el Consejo de Educación Superior (CES) que actualmente tiene un rol predominante en las políticas del Estado sobre educación superior, ciencia y tecnología.

En este contexto, la Constitución consagra en el Art. 351 la articulación del sistema de educación superior con el Sistema Nacional de Educación y con el Plan Nacional de Desarrollo, señala los principios sobre los cuales debe regirse: autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento en el marco de diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global.

Existen pocos precedentes en el tratamiento y aplicación de la temática en el área organizativa de las universidades, debido a la ausencia de modelos, procedimientos y metodologías relacionadas con el tamaño, tipo y categoría de una universidad que

¹ A. Acosta, *El Buen Vivir: Sumak Kawsay, una oportunidad para imaginar otros mundos* (Barcelona: Icaria, 2013).

² Constitución de la República del Ecuador, Asamblea Constituyente. 2008.

son diversas en cuanto a servicios que prestan.³ Sin embargo los procedimientos de DO contribuyen al incremento de la efectividad en la organización y contribuyen al logro de sus objetivos.

La actual dinámica económica, política, social y cultural del Ecuador, le exige a las Instituciones de Educación Superior (IES), adoptar un proceso de revisión y reorganización administrativa, cuyos principales objetivos deben dirigirse a establecer una organización funcional eficaz y eficiente que simplifique la toma de decisiones y mejore los procesos tanto administrativos como académicos(...). El reto entonces, es implementar un proceso de cambio organizacional que permita a las IES adoptar ciertos principios de las organizaciones contemporáneas tales como: estructura flexible, toma de decisiones colectiva, la confianza como comportamiento frente a la jefatura, producción sectorial tomando como premisa la relación cantidad-calidad y la búsqueda de compromisos(...)⁴

Se hace imprescindible la aplicación de principios gerenciales basados en el cambio organizacional con la participación activa de la comunidad universitaria para el logro de los resultados que se persiguen, alcanzar la excelencia educativa, cubrir con las expectativas de la demanda y el posicionamiento global fundamentado en las normativas a cumplir respecto a lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador (2008), La Ley Orgánica de Educación Superior⁵, el CEAACES⁶ y el Buen Vivir o Sumak Kawsay, como teoría básica para el objetivo.

Metodología

El presente trabajo, se considera una investigación de tipo documental, e informativa. **Documental** ya que permitió corroborar la situación de la Universidad ecuatoriana con estudios de desarrollo organizacional realizados por otros autores y su teoría correspondiente, mediante la revisión de documentos como libros, revistas, entre otros. **Informativa** porque recabo información relevante sobre el tema para analizar y seleccionar aquella información que pudiera enriquecer la investigación. Este proceso investigativo se complementó con la utilización de materiales como las fichas de contenido en sus diferentes modalidades, bibliográficas, etc.

Métodos

Como el tratamiento de la presente investigación se enfoca fundamentalmente al accionar de la universidad Ecuatoriana, se considera lo manifiesto en De Faría Mello⁷ en base al principio de la profundidad de las intervenciones: “No intervenir con una

³ P. Evangelista; R. Mogre; A. Perego; A. Raspagliesi y E. Sweeney, A survey based analysis of IT adoption and 3PLs' performance. Supply Chain Management: An International Journal 17 (2) (2012), 1-38

⁴ J. J. V. Figueroa y A. M. Pedregal, Experiencia Ecuatoriana para el Cambio Organizacional de las Instituciones de Educación Superior como pilar fundamental para el mejoramiento de su Calidad Académica. Ciencia Administrativa, (2) (2015), 168-173.

⁵ Ley Orgánica de Educación Superior LOES, Asamblea Nacional del Ecuador, 12 de octubre de 2010.

⁶ Consejo de Evaluación y Acreditación y Aseguramiento de la calidad de la Educación Superior CEAACES.

⁷ F. A. De Faria Mello, “Desarrollo organizacional, enfoque integral” México, D.F. (México: Editorial Limusa, 2004).

profundidad mayor de la que sea necesaria para obtener soluciones satisfactorias y duraderas para los problemas identificados”, es decir ya sea a nivel individual, grupal u organizacional.

Existen diferentes categorías de intervención tales como: Intervenciones en procesos humanos, intervenciones tecnoestructurales, intervenciones en administración de recursos humanos e intervenciones estratégicas y del medio.⁸

De estas intervenciones se considera para la presente investigación las intervenciones de procesos humanos, las tecnoestructurales y la de cambio estratégico según los requerimientos establecidos en el diagnóstico situacional de la sede universitaria.

Intervenciones en procesos humanos

Siendo los recursos humanos los más importantes para la organización y que cualquier intervención que se realice debe en primer término considerar esa realidad, se propone diseñar una intervención en procesos humanos de la vida universitaria, dirigido a los componentes de docencia, administrativo–financiero, investigación y vinculación con la comunidad, en el que intervienen factores personales caracterizados por la diversidad personal, cultural y profesional.

Para las intervenciones en procesos humanos se considera: Los grupos “T”, intervención de la tercera parte y la formación de equipos.

La idea central es crear un grupo “de laboratorio” que funcione durante un número limitado de reuniones, con un número limitado de miembros, para brindarles a los participantes una experiencia de grupo reducido donde puedan establecer una interacción humana sobre la cual, simultáneamente, ir reflexionado⁹.

La aplicación de los grupos “T” logran una mayor empatía, se mejora la capacidad de escuchar a los demás, se valora el criterio ajeno y se acrecienta la habilidad de solución de problemas.

Si bien se critica la aplicación de esta herramienta, porque puede afectar a la autoestima ya que no todos están preparados para la crítica de los demás, sin embargo su correcta aplicación puede lograr los objetivos individuales y grupales que se pretenden para ello según se tiene que cumplir con los siguientes requisitos:

- Intervención de la tercera parte
- Formación de Equipos

Intervención del cambio estratégico

Los cambios que se vienen dando en la sociedad actual consecuencia del desarrollo tecnológico, de las comunicaciones, la competencia, en definitiva todas las manifestaciones de la globalización, enfrentan a las organizaciones en ambientes de

⁸ R. Guizar, Desarrollo Organizacional. Principios y Aplicaciones (México: McGraw Hill, 2013).

⁹ T. Barreiro, Conflictos en el aula. Noveduc Libros, 2000.

incertidumbre y cambio que les obliga a adaptarse o extinguirse. Para que la organización se ajuste a estos procesos debe planificar el cambio que permita modificar la forma de hacer y pensar las cosas y su relación con el entorno.

Para lograr los objetivos planteados existen múltiples enfoques, uno de ellos es la consultoría, por medio de intervenciones precisas en las áreas críticas en función de corregir elementos que produzcan distorsión en el desenvolvimiento fluido de los procesos. A continuación un pequeño bosquejo de cómo realizar la actividad cuyos resultados dependerá de la buena voluntad por parte de los actuantes.

Intervenciones tecnoestructurales

Diferenciación e integración

Esta técnica enfatiza la estructura de la organización y los relaciona entre grupos, sostiene la relación causa-efecto entre la estructura de la organización y el cómo alcanza sus metas y objetivos. La técnica es importante para la elaboración del diagnóstico de la organización, considerando la diferenciación e integración ya que se considera que el trabajo ha de ser dividido e integrado al mismo tiempo. Para el diagnóstico se debe examinar las dimensiones de la organización, entre las que se considera: las demandas ambientales, diferenciación, integración, manejo de conflictos y contrato empleado – administración.¹⁰

Resultados

- El presente estudio va de la mano con lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 31, ya que propone mediante la utilización de las fichas de contenido una mejora en la organización de la información e institucionalidad de la universidad ecuatoriana con eficiencia, calidad y responsabilidad.
- El mejoramiento de la excelencia del conocimiento y el desarrollo de habilidades y destrezas en los profesionales que egresen de la Universidad ecuatoriana pueden generar una imagen y reputación institucional, que se transforme en una ventaja competitiva y su posicionamiento en el sistema de educación superior en el Ecuador.
- La elaboración de sistemas de contenido para un mejor desarrollo organizacional empleando instrumentos o matrices de vaciados de datos, resultan un insumo muy importante para el análisis de datos que permitan una mejor planificación para la toma de decisiones de relevancia para la reestructuración de la Universidad Ecuatoriana y de esta manera fomentar el mejoramiento de los programas educativos que lleven a una máxima eficiencia la enseñanza de la educación superior en el Ecuador. En concordancia con lo establecido en La Ley Orgánica de Educación Superior en su artículo 94.¹¹

¹⁰ Mercado, P. DO bajo el enfoque sistémico. Disponible en <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/63886/secme-6362.pdf?sequence=1>

¹¹ Ley Orgánica de Educación Superior LOES, Asamblea Nacional del Ecuador, 12 de octubre de 2010.

- Mejorar la calidad de la educación en todos sus niveles y modalidades, para la generación de conocimiento, la formación integral de personas y Promover la interacción recíproca entre la educación, el sector productivo y la investigación científica y tecnológica son cambios que la Universidad ecuatoriana tiene que realizar.
- El mejoramiento propio de la calidad y calidez de la educación superior, ser gestores de nuevo conocimiento y combinarlo con la información que tenemos de nuestro entorno para alimentar nuevas ideas creativas e innovadoras que permitan el cambio de nuestra sociedad, con respeto a la naturaleza y el régimen de Buen Vivir son otros de los objetivos que debe plantearse la universidad Ecuatoriana
- El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, debe velar por la promoción de la calidad de la educación en la universidad Ecuatoriana.

Conclusiones

Cuando la cultura organizacional es creada y desarrollada de manera colectiva y participativa se consigue un mayor compromiso y sentimiento de pertenencia del personal que en ella labora.

Una organización con un régimen de normas y procedimientos interrelacionados que permitan determinar cómo se realizan sus actividades, como se piensa, como se labora en ella, ofrece una referencia sobre su realidad y comportamiento. Su accionar es reconocido por la colectividad y entorno social en el que se desempeña.

La realidad de la sociedad actual se desenvuelve en un ambiente de permanente cambio del conocimiento, de la tecnología y la competencia, lo que exige que las organizaciones deban desarrollar su cultura organizacional para adaptarse a estas modificaciones y lograr subsistir.

Las universidades deben definir y profundizar en la promoción y realce de su cultura y subculturas, para ello la organización estructura su funcionamiento según estas normas o caminos. Un ejemplo de ellos son las universidades cuya cultura se centra en valores religiosos estrictos. En ellas no pueden coexistir ninguna población que no comparta estos términos, pues sus funciones no van a estar concatenadas con sus acciones por mucho incentivo que se den.

Se requiere de una clara determinación de los valores de las instituciones educativas de nivel superior, de su transmisión sistemática, que permita el fortalecimiento de la cultura que influya directamente sobre los miembros que laboran en cada una de ellas. Lograr una aceptación de los objetivos e ideales en los miembros de la organización permitirá evidenciar la fortaleza de su cultura organizacional, para alcanzar el desarrollo organizacional en pro del mejoramiento continuo de la calidad.

Alcanzar una nueva forma de hacer las cosas o una manera diferente de pensar requiere de una reestructuración de la organización en el transcurso del tiempo para adaptarlos a las condiciones imperantes de la sociedad actual. Los directivos deben comprometerse de manera proactiva para alcanzar los objetivos planteados.

Recomendaciones

Las instituciones deben renovar constantemente sus prioridades, para mejorar el servicio a sus clientes, cumplir con las regulaciones legales vigentes provenientes del Estado y los requerimientos de su entorno.

Las universidades deben ofrecer productos y servicios que logren un mejor posicionamiento en el mercado para su diferenciación, en base a una óptima reasignación de los recursos limitados y la potenciación de las fortalezas de la organización. La innovación en este contexto se vuelve imperativa para sobrevivir y permanecer en el tiempo como organización.

Las universidades como organizaciones, deben fundamentar su accionar en el conocimiento (cultura, valores, creencias) que requiere la sociedad.

Bibliografía

Acosta, A. El Buen Vivir: Sumak Kawsay, una oportunidad para imaginar otros mundos. Barcelona: Icaria. 2013.

Barreiro, T. Conflictos en el aula. Noveduc Libros. 2000.

Consejo de Evaluación y Acreditación y Aseguramiento de la calidad de la Educación Superior CEAACES

Constitución de la República del Ecuador, Asamblea Constituyente. 2008.

De Faria Mello, F. A. "Desarrollo organizacional, enfoque integral" México, D.F. México: Editorial Limusa. 2004.

Evangelista, P.; Mogre, R.; Perego, A.; Raspagliesi, A. y Sweeney, E. A survey based analysis of IT adoption and 3PLs' performance. Supply Chain Management: An International Journal 17 (2) (2012), 1-38.

Figuroa, J. J. V. y Pedregal, A. M. Experiencia Ecuatoriana para el Cambio Organizacional de las Instituciones de Educación Superior como pilar fundamental para el mejoramiento de su Calidad Académica. Ciencia Administrativa, (2) (2015), 168-173.

Guizar, R. Desarrollo Organizacional. Principios y Aplicaciones. México: McGraw Hill. 2013.

Ley Orgánica de Educación Superior LOES, Asamblea Nacional del Ecuador, 12 de octubre de 2010.

Mandato 14, Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior CONEA, noviembre de 2009.

Mercado, P. DO bajo el enfoque sistémico. Disponible en <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/63886/secme-6362.pdf?sequence=1>

Para Citar este Artículo:

Angamarca Calderón, Silvio Eduardo y Orbe Guaraca, Mariory Prisila. Desarrollo Organizacional y la Universidad Ecuatoriana. 100-Cs. Vol. 4. Num. 1. Enero-Marzo (2018), ISSN 0719-5737, pp. 34-41.

100-Cs



Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **100-Cs**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo debe hacerse con permiso de **Revista 100-Cs**.