

## LA SOCIO GESTIÓN INSTITUCIONAL EN LA UNIVERSIDAD UNIANDES-QUEVEDO Y EL DESARROLLO HUMANO INTEGRAL DE LOS ESTUDIANTES

## THE INSTITUTIONAL MANAGEMENT PARTNER AL UNIANDES-QUEVEDO UNIVERSITY AND THE INTEGRAL DEVELOPMENT OF STUDENTS

AUTORES: Danilo Augusto Viteri Intriago<sup>1</sup>

Lyzbeth Álvarez Gómez<sup>2</sup>

Dionisio Ponce Ruiz<sup>3</sup>

Mario W. Hernandez<sup>4</sup>

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: [daniloviteri\\_650@hotmail.com](mailto:daniloviteri_650@hotmail.com)

Fecha de recepción: 17-12-2017

Fecha de aceptación: 11-01-2018

### RESUMEN

El artículo que se presenta parte de las problemáticas reveladas en el proceso de formación humana, que se desarrolla en la extensión UNIANDES-Quevedo. Asumió las observaciones, interacciones y participaciones que se han venido realizando a partir de las concepciones axiológicas, pedagógicas y didácticas en el ejercicio directivo y de liderazgo educativo de los ponentes en la Universidad Regional Autónoma de los Andes en el Ecuador. Responde al problema: ¿Cómo contribuir al perfeccionamiento de la gestión institucional para el desarrollo humano profesional de excelencia en UNIANDES-Quevedo? Para darle solución a esta problemática, se planteó el Objetivo: Desarrollar un modelo de socio gestión institucional para contribuir al desarrollo humano integral de los profesionales en un clima institucional de excelencia. Para ello se ha desarrollado una investigación que asume diversos métodos de la ciencia, en los que destacan: la modelación, el sistémico, el inductivo-deductivo, entre otros. La investigación aportó como resultados fundamentales: el Modelo de la socio gestión institucional para lograr el desarrollo integral y profesional de los estudiantes en la Universidad UNIANDES y el Proyecto socio institucional han sido plasmados en un libro. Los resultados se han insertado en la práctica formativa de la institución.

**PALABRAS CLAVE:** Gestión socio institucional; procesos universitarios; formación integral y profesional; modelo formativo.

---

<sup>1</sup> Docente de la Universidad Regional Autónoma de los Andes. Ecuador.

<sup>2</sup> Docente de la Universidad Regional Autónoma de los Andes. Ecuador.

<sup>3</sup> Doctor en Ciencias Pedagógicas. Docente de la Universidad Regional Autónoma de los Andes. Ecuador.

<sup>4</sup> Docente de la Universidad Regional Autónoma de los Andes. Ecuador.

## ABSTRACT

The article that presents part of the problems revealed in the process of human formation, which takes place in the UNIANDES-Quevedo. He assumed the observations, interactions and participations that have been made from the axiological, pedagogical and didactic conceptions in the management exercise and educational leadership of the speakers at the Universidad Autónoma de los Andes in Ecuador. Answer the problem: How to contribute to the improvement of the institutional management for the professional human development of excellence in UNIANDES-Quevedo? Since the implementation of an investigation of quantitative and qualitative type and use of various methods, which include the method of modeling, systemic, hermeneutics, logical historical, etc., it is to expose the logic developed to achieve the objective of: designing a model comprehensive socio institutional management and professional development of students at the university UNIANDES- Quevedo, Ecuador to contribute to the socio professional relevance and institutional excellence. As a result it has the model and institutional development strategy; which are implemented in the reality.

**KEYWORDS:** Socio-institutional management; university processes; comprehensive and professional training; formative model.

## INTRODUCCIÓN

Establecer consideraciones sobre la gestión institucional formativa en las universidades es adentrarse en una temática o noción enmarcada en un fuerte debate teórico y metodológico. Aun en los más refinados entornos de discusión sobre la realidad universitaria, los temas asociados a responsabilidad social del universitario, procesos de gestión universitaria, logros académicos finales y alcance de índices de calidad en los egresados, continúan siendo álgidos y contradictorios. Sobre este tema (TUNNERMANN Carlos, 2003) considera que “La educación superior tiene que evolucionar de la idea de una educación terminal a la incorporación en su seno del concepto de educación permanente”.

En este contexto cambiante y diverso se hace necesario entender que “la educación superior exige nuevos cambios hacia modelos pedagógicos que implican transformaciones en el reconocimiento de la enseñanza impartida, por las distintas instituciones con el fin de promover y facilitar la movilidad en la formación del docente. Se ha avanzado hacia paradigmas que implican tener en cuenta un grado general de articulación de los títulos, un sistema de reconocimiento de la acreditación de los estudios y el establecimiento de los lineamientos de base que permitan su progreso” (SÁNCHEZ Hada, 1999 -2010.p.30) .

Esto coincide con la pretensión de considerar la formación de verdaderos profesionales competentes y comprometidos con su ser, su saber, su hacer y su convivir, en el contexto de una universidad transformadora y pertinente socialmente. Lo que conduce a valorar aspectos como la evaluación de carreras, la acreditación y los índices de desarrollo alcanzados. En esto se coincide con Álvarez, cuando plantea “En específico, las universidades necesitan un sistema de evaluación y acreditación académica” (ALVAREZ Julio, 2014.p.9)

Es en esta intencionalidad que amerita reconocer las categorías que gravitan en el complejo proceso de la calidad y la excelencia universitaria, las cuales van a estar direccionadas desde las funciones de las instituciones de educación superior, a saber: Académica, Investigativa, Extensionista y de gestión. Destacando elementos de carácter ontológicos que tienen preponderancia en este proceso como:

1. Autonomía universitaria responsable, capacidad jurídica para realizar sus fines con la más amplia libertad y organizar su propio gobierno
2. Gobernabilidad, grado de eficacia y legitimidad en el ejercicio de la función del gobierno universitario; capacidad de dirección y coordinación del desarrollo entre el personal y unidades organizacionales, de cuya contribución y sinergia dependerá la eficiencia institucional
3. La regulación normativa, conjunto de instrumentos jurídicos para establecer las obligaciones, procesos y trámites que tienen que cumplir los miembros de la comunidad universitaria para ejercer un derecho o beneficio
4. Gestión descentralizada, acción de facultar a los Centros Universitarios para que puedan ejecutar los procesos formativos, de investigación, difusión cultural y extensión de los servicios, que favorezcan el desarrollo de su entorno.
5. Cultura de la planificación y programación de los recursos financieros, nivel de modernización del marco jurídico que regula la programación y presupuestación vinculada con el Plan Institucional de Desarrollo y los Planes Operativos Anuales de la institución de educación superior.
6. Racionalidad del gasto, establecimiento de prácticas y líneas de conducta de austeridad y racionalización del gasto de operación y administrativo, así como la compactación de las estructuras ocupacionales de los planteles, centros, institutos y dependencias universitarias.
7. Aseguramiento sistémico tecnológico, adopción de un modelo de operación con enfoque sistémico y automatizado, del cual sean partícipes todos los actores de la comunidad universitaria que contribuya a que la ejecución del gasto institucional se oriente a resultados y metas específicas

Estos factores son integrados en una realidad compleja que necesita ser observada, interpretada y transformada para poder trascender a la formación universitaria con el fin de lograr un verdadero desarrollo humano profesional en sus estudiantes.

## DESARROLLO

### *El desarrollo integral y profesional en los estudiantes universitarios*

Al reconocer nociones como desarrollo humano, la cual según el PNUD, se describe como "El desarrollo humano es el proceso de expansión de las capacidades las personas que amplían sus opciones y oportunidades" se abre el debate sobre cómo entender el desarrollo integral y profesional de los estudiantes universitarios. Lo anterior condiciona establecer un ámbito de análisis sobre esta temática, en materia referencial pueden situarse los trabajos de Martínez Miguel (2009), Espadas Carlos (2016) y

Alonzo Guillermo (2016), los cuales denotan la trascendencia del desarrollo integral como categoría direccionadora en los procesos de formación de los sujetos individuales y sociales.

Es importante resaltar la posición de Benetti Santos (2016, p1) considera que “EL Desarrollo humano Integral es un nuevo paradigma dirigido a generar la ampliación de las capacidades de la gente como finalidad de la vida comunitaria, a la vez que una propuesta ética para la construcción de la sociedad” ello hace que en la construcción educativa universitaria de este, se hagan necesarios niveles de excelencia institucional que lo propicien como una consecución sistémica.

*El problema en torno a la gerencia y la calidad de los procesos universitarios en la Universidad UNANDES-Quevedo*

En la dinámica gerencial y formativa de la Universidad UNIANDES, Extensión Quevedo, se observan prácticas en el macro de la gestión institucional y los procesos académico, investigativo, extensionista y de apoyo, las cuales no posibilitan alcanzar las aspiraciones que la alta gerencia ha planteado, desde la misión y la visión que esta universidad tiene: estas prácticas constituyen debilidades a nivel sistémico, y engloban tanto a estudiantes, directivos, docentes y personal de apoyo o servicios que participan en la vida institucional.

Es importante considerar como en el contexto de esta universidad, priman lógicas propias de una extensión, al no tener una existencia totalmente autónoma puesto que muchos procesos de carácter esencial, necesitan el control, la evaluación y el direccionamiento de la matriz, o sede central.

Los estudios preliminares realizados, que se apoyaron en la triangulación como método de determinación de manifestaciones fácticas del problema, se desarrollaron a partir del análisis de los resultados de evaluaciones institucionales, la observación de los procesos universitarios y la aplicación de instrumentos para medir la satisfacción de los miembros de la comunidad universitaria, arrojando los siguientes elementos:

- a) No existe en la comunidad universitaria de UNIANDES-Quevedo una práctica generalizada de gestión de procesos desde la lógica de excelencia institucional;
- b) La comunidad universitaria de UNIANDES-Quevedo desconoce las teorías y prácticas de excelencia institucional universitaria reconocidas a nivel universal, no comprendiendo algunos procesos que se dan en la institución;
- c) Las capacidades instaladas son medianamente aprovechadas en el contexto socio formativo de la universidad UNIANDES-Quevedo;
- d) Los estudiantes en formación no alcanzan la excelencia en su desarrollo integral y profesional; pues los mismos en el proceso de formación profesional no reconocen la excelencia institucional, al no manejar términos como pertinencia, trascendencia institucional en la sociedad, calidad e impacto de los egresados.
- e) Los docentes no participan de las lógicas o paradigmas de excelencia universitaria consignadas por organizaciones internacionales;
- f) No existe un programa comunicacional hacia los estudiantes en formación profesional que los prepare para entender la excelencia institucional;

- g) El personal administrativo no tiene una conciencia de la gestión institucional y de la excelencia institucional;
- h) El clima institucional es favorable pero no logra ser óptimo. Los procesos de comunicación institucional todavía pueden ser direccionados a perfeccionar el clima institucional.

El estudio de los procesos de desarrollo de los procesos de gestión institucional y su impacto en la formación de estos estudiantes en la extensión UNIANDES Quevedo ha revelado causas que condicionan su estado actual. Entre ella se destacan:

- Diversidad de referentes teóricos y metodológicos para la instrumentación de la gestión institucional en las Universidades a nivel mundial.
- Las modelaciones teórico-prácticas en la gestión formativa de la excelencia universitaria de los estudiantes aunque reconocen su interacción con los espacios socios culturales donde participan como actores sociales, no privilegian estas relaciones a nivel investigativo y extensionista.
- Insuficiencias en la concepción epistemológica y praxiológica del proceso de Desarrollo Humano integral y Profesional, pues no se reconoce a esta categoría como direccionadora del proceso.

Siendo evidente el desencuentro entre las intencionalidades directivas y la practica contextual de la comunidad universitaria, en la búsqueda de la excelencia en esta sede.

Durante el desarrollo de la investigación se emplearon diversos métodos generales de la ciencia, en ellos destacaron el analítico-sintético, el histórico lógico, el de la modelación y el sistémico. Esto permitió: realizar un análisis histórico conceptual, sobre la formación en las universidades, así como estructurar las ideas sobre cómo modelar la formación de los profesionales como gestores axiológicos culturales en el siglo XXI, en el reconocimiento del desarrollo humano y profesional como categoría rectora del mismo. Se desarrollaron diagnósticos, a través de encuestas, entrevistas y guías de observación, que permitieron corroborar el problema investigado.

## RESULTADOS

### *Estructuración del modelo de socio gestión institucional para el desarrollo humano integral y profesional en la Universidad UNIANDES extensión Quevedo*

Intervenir en la gestión universitaria demanda comprender la realidad sobre la gerencia universitaria y su rol en la potenciación del modelo institucional. De otro modo no sería posible desarrollar estratégicamente trabajos en equipo, alinear estratégicamente, considerar metas, medidas y medios para alcanzar los objetivos estratégicos van a ser desafíos recurrentes en la búsqueda de un modelo de socio gestión institucional que asegure la formación y el desarrollo humano integral y profesional de los estudiantes.

Una visión de la gestión asociada con la pertinencia, la calidad, la gobernabilidad y la prospectiva universitaria obliga a replantear nuevas formas de gestión, de medios técnicos y políticas. Una de ellas es potenciar las vías de transformación para la resolución de conflictos institucionales, a partir de un eficiente manejo institucional de la incertidumbre, las tensiones, y las contradicciones inevitables.

En este interés la construcción de una universidad diferente y potencialmente desarrolladora de lo humano y profesional en sus estudiantes, va acondicionar el reconocimiento de una modelación, que asuma la mirada que Ponce (2017) plantea sobre el ámbito institucional universitario en la formación de los profesionales como de gestores axiológicos culturales



Figura 1. Ámbitos universitarios de creación cultural

Ante estas realidades, surge un grupo de cuestionamientos sobre como instaurar un adecuado sistema de gestión: ¿a qué denominamos calidad y gestión formativa en las universidades?, ¿cuáles son los principios que rigen la calidad y gestión educativa?, ¿cómo direccionan estos la construcción de un modelo de socio gestión institucional?, ¿cuáles son los componentes del modelo de gestión?, ¿cuál son sus herramientas?, ¿quiénes son sus actores?, ¿por qué es necesario contar con un modelo de calidad?, ¿qué posibilidades de ampliación sistémica permite el empleo de modelos de gestión en las universidades?

En respuesta a estas preguntas y para la construcción del modelo que presentamos como propuesta transformadora, asumimos el sistema de evaluación que establece el Ceaaces, órgano rector de la evaluación y la acreditación de la educación superior ecuatoriana. Sus dimensiones han sido convertidas en indicadores claves de desempeño (KPI) y son sistemáticamente medidos por este órgano de control. Estos modelos nos permite singulariza una respuesta sistémica a la gestión institucional universitaria, pues nos ayudan a potenciar tanto los procesos sustantivos como los procesos de apoyo en la creación de una nueva cultura transformacional en nuestras universidades.

En una primera instancia se hace preciso colocar las contradicciones esenciales que al interior de la gestión universitaria se dan, por ello a continuación la graficamos.

Aquí se expresan las contradicciones subyacentes en los procesos de orientación institucional formativa, a todos los niveles de la organización universitaria, dadas estas por múltiples factores como: calidad del claustro, calidad de los procesos gerenciales,

calidad de los indicadores de instrumentación, alineamiento, foco estratégico, entre otros.

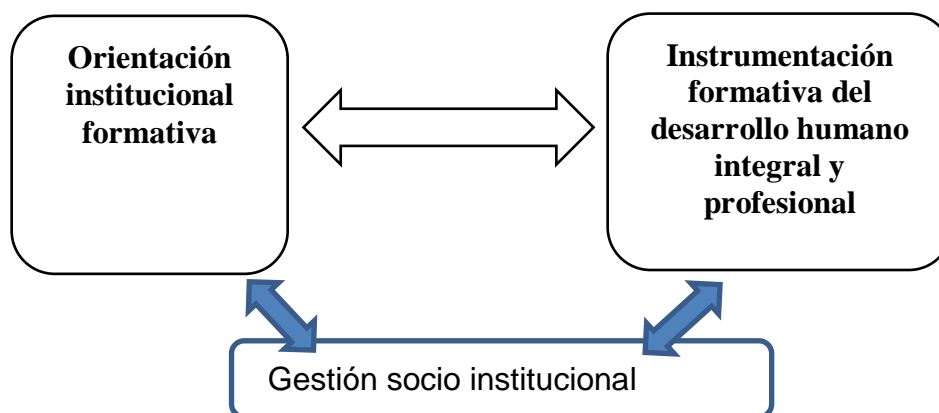


Figura 2. La contradicción dialéctica esencial en una institución universitaria

Elaborada por los autores

Se entiende a la orientación institucional formativa, como la supraestructura compleja que expresa las actuaciones políticas, estratégicas y operativas concebidas como un todo sistémico al interior del Centro de Educación Superior, que condiciona la modelación de los procesos sustantivos y de apoyos en función de la formación profesional.

Esta categoría, se expresa como una configuración dialéctica, en la cual los diversos componentes del sistema institucional universitario, generar y condicionan espacios de actuación de sus miembros en función del empeño formativo. Esta categoría se operacionaliza en las acciones que a nivel de los departamentos, carreras, unidades formativas y el propio claustro y/o personal de apoyo desarrollan para propiciar el acto pedagógico.

Como antítesis, se señala a la configuración de la interpretación formativa del desarrollo integral y profesional, una categoría que expresa como al seno de la organización universitaria, sus actores comprenden, explican y concretan su percepción y apreciación cultural de la excelencia formativa y su dependencia de una modelación humana de desarrollo integral. Ello expresa el desarrollo humano integral y profesional, cuando este es visto como un proceso formativo que necesita ser diseñado, desarrollado y evaluado en el ámbito del proceso académico. Pero al propio tiempo obliga a considerar y configurar procesos en los cuales la potenciación de las capacidades humanas, no sea parcelado o fragmentario, sino que en una complejidad creciente, potencie el desarrollo de las dimensiones sociales, biológicas, espirituales y culturales del sujeto profesional.

Para darle una salida dialéctica que propicie la mediación entre estas contradicciones, asegure una espiral dialéctica de desarrollo institucional e individual, y se constituya en un proceso de mejora continua aparece la categoría “generalización” de la praxis socio institucional creativa universitaria, la cual en interrelación con la excelencia institucional

proactiva, dan sentido al cumplimiento de la misión, la visión y los objetivos estratégicos formativos de la universidad.

Esta categoría está conformada por las múltiples relaciones que en la praxis educativa-formativa de los profesionales, se dan entre su actores, a la hora de diseñar, planificar, ejecutar y controlar los procesos sustantivos y de apoyo que aseguran como intención y fin la formación de profesionales de excelencia, algo muy pregonado, pero no totalmente alcanzado en la mayoría de las instituciones de educación superior en Latinoamérica.

Como consecuencia de entender esta lógica sistémica en la conformación de la teoría y la práctica institucional universitaria, consideramos necesario, presentar una modelación general de los procesos universitarios en su relación con la estructuración organizacional y su impacto a través de los egresados en los ámbitos de actuación profesional, los cuales hemos considerados como Entornos transpositivos de actuación profesional, a partir de la consideración de Ponce (2016) sobre la transposición sociocultural y su trascendencia en la formación de los profesionales como gestores axiológicos culturales.

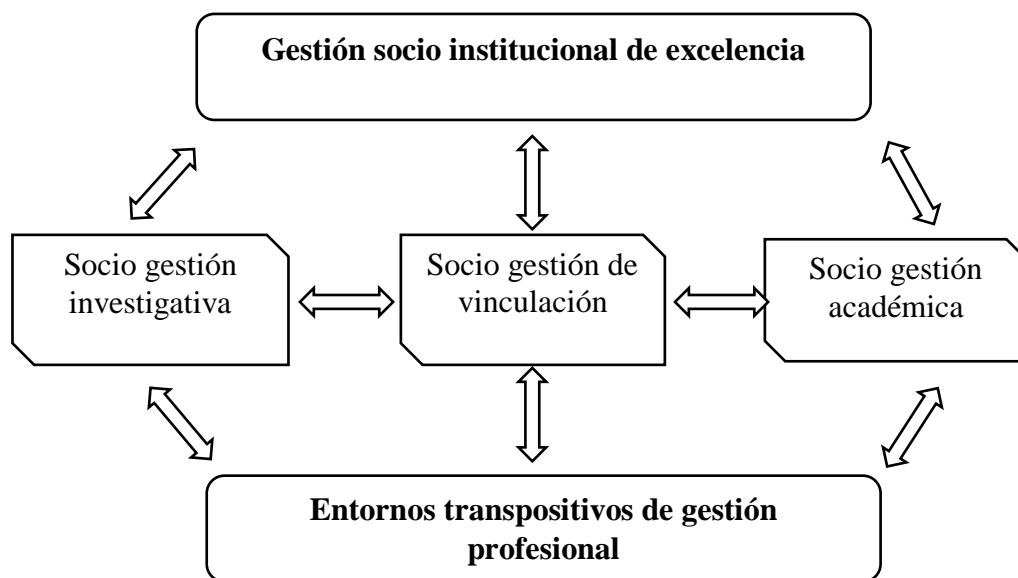


Figura 3. La socio gestión institucional

Elaborada por los autores

En la gráfica encontramos una triada de las principales relaciones en la institución universitaria. A partir de ellas se inicia el desarrollo institucional hacia el logro de la excelencia. Las relaciones que se producen entre sus elementos son hologramáticas y dinámicas, muy activas y transformadoras. Esto es, cada uno de sus componentes adquiere un valor dentro del todo o sistema; no obstante cada componente posee una relativa autonomía. En medio de esa relación individual y colectiva de cada parte se produce una dinámica de desarrollo institucional con miras a lograr el desarrollo integral del ser humano.

Para la propuesta sistémica que se presenta en este libro, es esencial revelar las relaciones bivalentes y polivalente expresadas en la Fig 04, en el sentido de entender



que ontológicamente la universidad nace de la necesidad de dar respuestas a demandas de carácter técnico profesional, que son generada por los problemas disciplinares que se dan en la sociedad con respecto al desarrollo, lo cual confiere esencialidad a la relación universidad sociedad mediada por la vinculación en primer término.

Para comprender mejor esta relación, sostenemos que no puede darse un proceso académico, si antes la universidad no ha ido a la sociedad a revelar sus problemáticas por resolver, que demandan personas formadas, con capacidades y competencias para enfrentar esos retos.

Ello presupone también el nexo ineludible entre vinculación, investigación y academia, pues es en las múltiples relaciones y espacias que estos procesos sustantivos generan, que aparece la construcción formativa holística del sujeto profesional. Por ultimo debemos destacar que solo si se reconoce la relación triunica entre la gestión institucional de excelencia, los procesos de investigación, academia y vinculación, y las actuaciones de los profesionales en los entornos transpositivos es que se aquilata en toda su extensión el carácter sistémico, holístico, hologramático y recursivo de las instituciones universitarias.

En estas ideas encontramos, las razones fundamentales de carácter relacional entre los procesos, que condicionan que la propuesta transformadora necesaria para construir nuevos escenarios formativos en las universidades latinoamericanas nazcan de una epistemología emergente que considere los saberes universalmente reconocido y los saberes contextuales tácitos que aportan los estudiantes que asisten a nuestra escuelas.

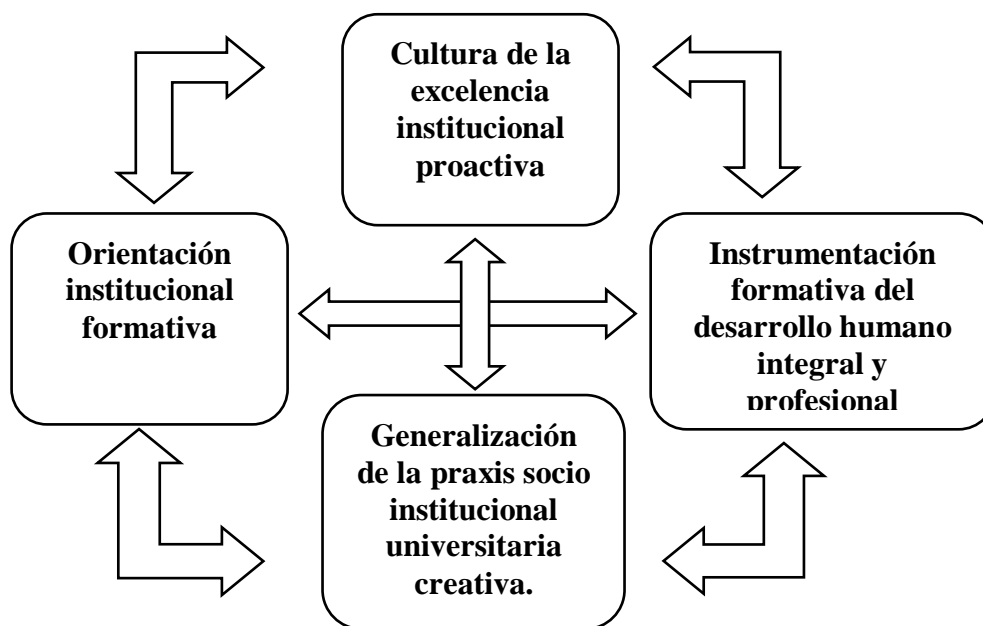


Figura 4. Entorno holístico de la gestión del desarrollo humano y profesional de excelencia.

Elaborada por los autores

La descripción de las configuraciones es de suma importancia para entender la lógica

de desarrollo de la socio gestión institucional y su alineamiento con el logro del desarrollo humano integral y profesional en los estudiantes.

La primera contradicción desarrolladora esencial se da entre la orientación institucional formativa y la instrumentación formativa del desarrollo humano integral y profesional, como fundamentamos en los capítulos I y II de esta obra, no siempre la praxis universitaria, logra encausar su macroobjetivos hacia una dinámica real de interacción entre sus actores, aquí se dan los principales bloqueos y fracturas operacionales, que en la universidad constituyen brechas epistemológicas importantes.

La orientación institucional formativa, es una síntesis de diversos procesos de orientación tanto en el ámbito de la gestión administrativa, como en la gestión académica, la gestión investigativa y la gestión de los procesos de vinculación, involucra a directivos, docentes y alumnos, en un dialogo cultura proyectivo de esencialidades éticas, filosóficas, epistemológicas y culturales capaces de transformar a los sujetos.

Esta otra configuración de la instrumentación formativa del desarrollo humano integral y profesional, va a ser contentiva de las formas operativas de la gestión de los procesos académicos, investigativos y de vinculación, como introducción del currículo, que conducen al logro del perfil de egreso y el perfil profesional.

Para mediar esta contradicción expresada se dan diversos ámbitos o escenarios de la generalización de la praxis socio institucional universitaria creativa, que es una configuración que expresa las realidades prácticas de los desarrollos en el ámbito de la gestión de los diversos procesos.

De aquí emerge como resultado la cultura de la excelencia institucional proactiva, que es el fin último del modelo propuesto. Ella representa la concreción en la comunidad universitaria de un nuevo paradigma comunicacional institucional y desarrollador de sus actores.

En este aspecto aparece la gestión de los cambios, donde la autonomía académica y universitaria, se instituya desde una plenitud docente y en un desarrollo profesional educativo, para la gestión de proyectos educativos-formativos realmente contextualizados.

Se ha de desarrollar una verdadera implicación de los actores, para evitar los mecanismos de gobiernos administrativos.

Introducir cambios implica:

- El cambio como reto y oportunidad, en asociación con la mejora continua.
- Construir el cambio desde una gestión colectiva.
- Construir el cambio en el ámbito de la organización y sus sujetos, a parir de reconocer nuevas formas de dialogo cultural.
- Entender que el cambio debe impactar la dimensión del aprendizaje que propicie el cambio y el emprendimiento.

*Propuesta metodológica de un Modelo de socio gestión institucional universitario en UNIANDES Quevedo*

Para presentar una propuesta metodológica que este en sintonía con los desafíos que enfrenta la universidad contemporánea, consideramos pertinente reconocer que los factores y dinámicas de la actualidad universitaria, está condicionando que el entorno en el que se desenvuelven estas organizaciones sea altamente cambiante debido a factores políticos, sociales y económicos, que determinan el ingresos, la permanencia y el egreso y que de algún modo son una mezcla compleja de múltiples realidades personales, grupales y comunitarias.

Para dar respuesta a esos universos cambiantes se precisan el uso de la más alta inteligencia y gestión del conocimiento en la dirección organizacional. Es por ello que reconocemos un grupo de herramientas usadas en estos empeños. Entre estas están el Cuadro de mando integral, el Data mining, el Data Warehouse, la IB y “El Diamante de la Excelencia Organizacional”, que constituye una metodología altamente eficaz para alcanzar la implementación de la estrategia empresarial, resalta la importancia de contar con un foco claro hacia el cual debe dirigirse la entidad, la propuesta de valor atractiva para los clientes y diferenciadora de la competencia y un modelo de negocios que responda a dicha orientación.

Se propone entonces un modelo conceptual que relaciona diversas categorías al interior de la organización universitaria, desde considerar al desarrollo humano integral y profesional como eje que articula el nivel de estrategia, con los niveles operativos, en construcciones sucesivas del clima institucional.



Figura 5. El modelo formativo del desarrollo humano y profesional en la universidad Uniandes, Quevedo

Elaborado por los autores

Las categorías del modelo se configuran como unidades conceptuales y al propio tiempo condiciona la organización a nivel estratégico, prospectivo y técnico-practico. Estas categorías configuran los procesos de actuación para la instauración de una cultura organizacional que propicie la generación de estrategias de trabajos que aseguren políticas, estrategias y operaciones al interior de la institución universitaria como presentaremos a continuación en el proyecto de socio gestión institucional de la universidad UNIANDES.

Al explicar la configuración de estas categorías, se asume que la Formación de la cultura humana de la excelencia profesional, se convierte en categoría teleológica, a la cual apuntan todos los esfuerzos y dinámicas tanto en el ámbito macro educativo como micro formativo, de los actores del sistema, es decir en esta categoría se resumen las realidades y aspiraciones que a través del diálogo y la práctica académica, investigativa y extensionista se dan durante el desarrollo de los estudios universitarios, para conformar en el sujeto profesional un ser, un hacer, un saber y un convivir con su escenarios de actuación profesional, realmente transformador y humano. Todo esto se estructura desde la malla curricular, el perfil de egreso y el perfil profesional como triada de documentos rectores para orientar, ejecutar y evaluar los actos investigativos y extensionista que relacionan al docente, al estudiante y a la institución.

Esta categoría nace de la solución de la contradicción dialéctica entre la Reproducción Cultural Tecniciста –economicista, y la Interpretación Creativa- Transgresora del desarrollo humano Profesional. En ella se expresa como se ha instaurado en las universidades una fuerte tendencia formativa Tecniciста y economicista que privilegia en los sujetos, los haceres profesionales, por encima de su formación integral y su comprensión y actuación holística transdisciplinar. En frente a esta realidad aparece la necesidad de generar nuevas interpretaciones de las cualidades creativas del desarrollo humano integral, que condicionen un ser humano, más universal y pertinente a la sociedad actual.

Para lograr resolver la contradicción anterior el modelo precisa de desarrollar en nuestra universidades acciones que aseguren Formación de las Capacidades humanas integradoras, siendo estas expresión del carácter holístico, multi y transdisciplinar que ha de caracterizar la formación del sujeto, desde las comprensiones de las diversas plataformas que han gestado una nueva pedagogía universitaria, más compleja y transformadora. Estas capacidades, serían las de la observación compleja de los fenómenos, la de la dialogicidad compleja e interactiva a diversos planos conversacionales, la de la autoformación permanente y la de la actuación transformadora responsable.

El logro de estas capacidades humanas integradoras, nace en la solución de la contradicción entre Procesos educativos de orientación de la formación profesional y Libertad para el desarrollo responsable en la formación profesional, donde se expresan relaciones entre el adoctrinamiento y la replicación cultural, como tendencias contemporáneas de los sistemas educativos y la posibilidad que ha generado la socio gestión institucional para propiciar nuevos contextos para la formación integral de la condición humana en los profesionales.

En estas dos categorías se expresan múltiples movimientos de los procesos universitarios, siendo necesario explicar el valor de cada una de ellas para la sustentación filosófica pedagógica del proyecto transformador universitario que presentaremos.

En primer lugar la orientación de la intencionalidad profesional se erige en una concreción teórico práctica de las funciones esenciales de la universidad en relación con la apropiación cultural que posibilita la formación profesional, pero al mismo tiempo condiciona las actividades que a nivel de los departamentos, carreras, facultades y centros de educación superior, deben diseñarse, planificarse, ejecutarse y controlarse para alcanzar esta formación.

Por otra parte y en oposición y complementariedad dialéctica, la categoría Libertad para el desarrollo responsable en la formación profesional, emerge del análisis como una concreción de la libertad del sujeto a construir su desarrollo humano, desde lógicas transdisciplinarias, que respeten su desarrollo biológico, espiritual, cultural y social. Ello solo es posible cuando en una relación dual se interpreta la responsabilidad social universitaria como resultado y a la vez proceso que condiciona una alta conciencia en los sujetos portadores de una cultura de excelencia profesional.

Para poder lograr esto se precisa de reconocer la necesidad de conformar nuevas lógicas y estructuras a nivel macro, meso y de micro gestión en las instituciones universitarias que potencien la Gestión para la formación profesional contextualizada, como una realidad nueva en las escuelas universitarias.

De este análisis relacional categorial, que se da al interior de la orientación institucional para la excelencia, es que emerge entonces un método de socio gestión institucional, el cual consta de cuatro procedimientos:

1. Reconocimiento de la complejidad socio institucional. El cual apunta al desarrollo en los individuos de habilidades, capacidades y competencias para observar, comprender y explicar sus contextos vivenciales.
2. El Diseño de la prospectividad socio institucional. El cual expresa una capacidad para contrastar escenarios que posibilita nuevos movimientos desarrolladores en los actores del sistema universitario.
3. La Instrumentación prospectiva socio institucional. Este procedimiento se asocia a la capacidad de acción transformadora en los sujetos que actúan a las diversas instancias de los centros universitarios y su selectividad responsable a la hora de concretar pautas de desarrollo en una alineación de metas, medios y medidas de la gestión institucional que realizan
4. Reconfiguración prospectiva socio institucional. Este procedimiento va a posibilitar desde la constante realimentación institucional, la adaptabilidad y sustentabilidad de los procesos y sus actores como un todo sistémico al cuerpo de la universidad.

Estos procedimientos estarían actuando a nivel de las entidades u unidades estratégicas formativas, posibilitando el desarrollo de las lógicas relacionales que

aseguren el mecanismo del observatorio institucional, la gestión de co-gobierno y la democracia institucional participativa.

La instrumentación del método, asume entonces proyección estratégica y operativa, al tiempo que posibilita conformar una visión de nuevos escenarios y dinámicas en cuanto a lo académico, lo investigativo y la vinculación con la sociedad, lo cual hace interesante y necesaria la propuesta de un ordenamiento institucional asociado a la modelación realizada, lo que conduce a orientar, ejecutar y controlar estas dinámicas desde una visión holística de su impacto en el desarrollo humano de los sujetos que se forman en las universidades.

*Reflexiones para la elaboración de un proyecto socio institucional. Una estrategia de desarrollo humano integral y profesional*

Por ello como aproximación de orden práctico de esta investigación proponemos la generación del Proyecto de innovación en la gestión socio institucional universitaria de la Universidad UNIANDES- Quevedo. El proyecto estructura en una lógica circular interactiva y en espiral. Parte de generar dinámicas en respuestas a los indicadores de evaluación institucional, pero gestando las transdisciplinariedades e interdisciplinariedades, que propicia el dialogo transpositivo cultural.

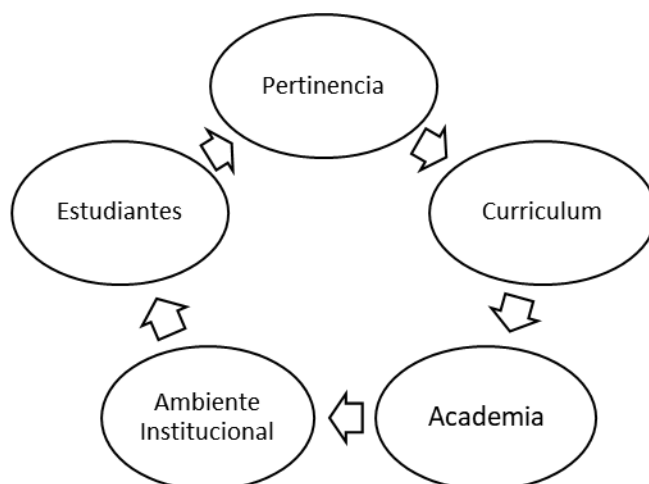


Figura 6. Modelo de proyecto de gestión socio institucional

Elaborado por los autores

Desde este modelo de proyecto se han de construir los procesos a desarrollar por áreas, por unidades estratégicas formativas y a nivel de institución, como una instrumentación y generación operativa de las estrategias institucionales. El proyecto asume como fundamento, la modelación del ámbito socio institucional desde la búsqueda de un desarrollo humano integral.

Esto va a condicionar una estructuración axial, tridimensional, que entendemos como poliedro transformacional de la universidad. Este poliedro representa la acción gerencial directiva en relación al establecimiento de relaciones transformacionales en las cinco dimensiones que aseguran la acreditación y la calidad en las universidades ecuatorianas.

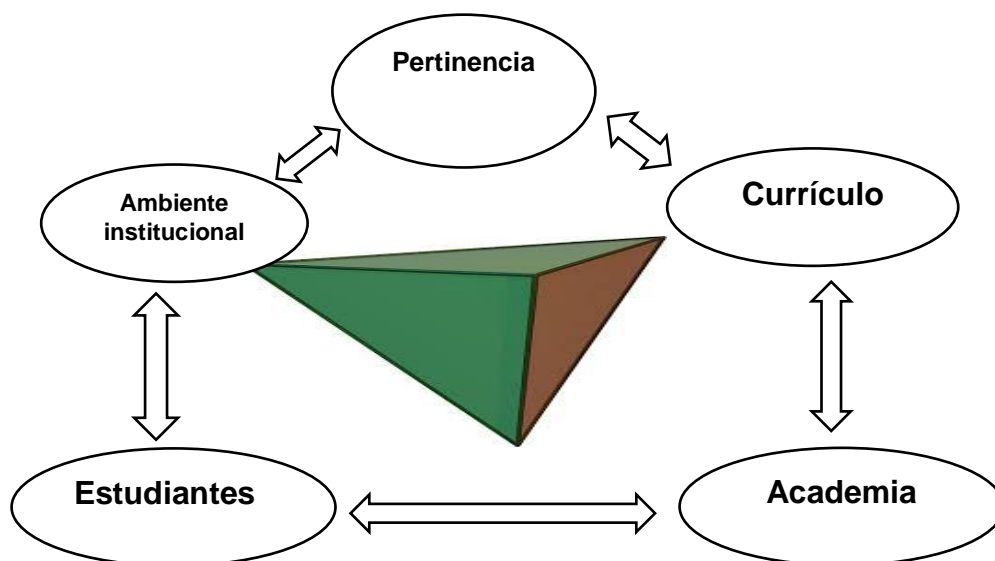


Figura 7. Prisma de 5 dimensiones del Desarrollo Institucional.

Elaborado por los autores

Este poliedro actuaría a partir de reconocer la modelación socio institucional en tres ámbitos o ejes. A saber:

- El eje modular
- El eje estratégico
- El eje operativo

Entendido el eje modular como la modelación estructural de los ambientes, relaciones, dinámicas y composiciones de los actores en los contextos, discursos y narraciones al interior y exterior del sistema universitario. Entendido el eje estratégico, como las construcciones ideoproyectiva a nivel de desarrollo institucional, que condicionan desarrollo humano de los integrantes de la organización universitaria. Entendido el eje operativo como las gestiones operativas que condicionadas por la instrumentación estratégica y la constitución ontológica de la institución aseguran su permanencia y desarrollo.

#### *Propuesta de Proyecto Integrado de Socio gestión Institucional PISGI*

El proyecto Integrado de socio gestión institucional sería instrumentado sobre la base de construir desde la gerencia institucional, procesos dialógicos, estratégicos y relacionales basados en:

- a. Dinámicas de gestión de la Reproducción Cultural Tecnicista –economicista
- b. Dinámicas de Interpretación Creativa- Transgresora del desarrollo humano Profesional
- c. Dinámicas de la Formación de las Capacidades humanas integradoras
- d. Dinámicas de Orientación de la intencionalidad Profesional

e. Dinámicas de Libertad Electiva responsable de la formación Profesional

f. Dinámicas de gestión la praxis Contextual Socio Profesional

En este sentido queremos presentar algunas construcciones teórico-prácticas de estas lógicas. En primer lugar vamos a abordar desde el proyecto la cuestión del ordenamiento directivo de la investigación, lo cual condicionaría, establecer un micro proyecto o portafolio de gestión investigativa, que agruparía a docentes, estudiantes, agentes cooperantes y generaría un reconocimiento de la realidad investigativa, en relación a los desarrollo universales y locales, una interpretación de los desarrollo humanos y las capacidades de los actores en los proyectos investigativos, así como una valoración triangular de las competencias investigativas expresadas en cuanto a diseño, ejecución y control de la gestión investigativa universitaria.

Se ha de desarrollar en el eje de la vinculación, un sistema de asociaciones en red con actores locales, provinciales, nacionales e internacionales. Se han desarrollan microproyectos culturales y deportivos de confraternidad universitaria, respondiendo a una estructuración programada desde las siguientes relaciones organizacionales.

*Recomendaciones ideo-operacionales para la gerencia transformacional en universidades*

El desarrollo operacional debe apuntar a entender las lógicas de alineamiento estratégico entre los procesos, los actores y las dinámicas relacionales que al interior del proyecto se desarrollen como expresión de la concreción de la estrategia de la universidad. En este sentido consideramos importante establecer un grupo de recomendaciones operativas para los actores involucrados, ellas son:

- Potenciar las relaciones dadas en la perspectiva formal del sistema, en la perspectiva informal y en la perspectiva cultural.
- Potenciar la agilidad estratégica en el empleo de las NTIC`s
- Potenciar los procesos organizacionales.
- La búsqueda de un permanente balance integral de tensiones globales y locales en el desarrollo humano integral y profesional desde las dinámicas de la contextualización social y didáctica.
- Revisar constantemente los sistemas de evaluación y sus consiguientes procesos de mejoras.
- Una permanente democratización de la gobernanza, desde lógicas horizontales. Desde un enfoque a la mejora permanente. Una dinámica de gestión de talento humano como fuente de transformación individual y colectiva.
- Tener claros los futuros escenarios, o al menos propiciar el debate permanente sobre la construcción de estos, desde nuestras propias capacidades y competencias.
- La permanente conexión con la sociedad. Propiciando el cambio por encima del control y el mantenimiento, como lógicas limitantes.



- Es importante entender el ordenamiento de la permanente orientación institucional, aquí se precisa ordenar el valor de la cooperación, en la intención de lograr la mejor formación posible.
- Permanente vigilancia de lo académico como eje por encima de lo administrativo.
- La permanente preocupación por la diversidad tanto académica, como investigativa, desde la integración de los estudiantes, docentes y otros actores.
- Vigilar la relación cercana entre gerencia estratégica e instrumentación operativas de los actores en las unidades estratégicas de formación profesional.

En el orden profesional los principales resultados de esta investigación son:

Modelo de la socio gestión. Este primer resultado se constituye en una aportación novedosa en el ámbito de la gestión institucional y pedagógica, que posibilita el desarrollo de innovaciones gerenciales en la búsqueda del clima institucional desarrollador que necesita la institución.

La pautas para el desarrollo del Proyecto socio institucional, el cual es posible convertir en un resultado concreto, que permita direccionar los accionares al interior de la institución, sus procesos y sus grupos humanos.

## CONCLUSIONES

Se logra estructurar una secuencia de modelaciones de los procesos institucionales, los cuales consideran las dimensiones gnoseológicas, epistemológicas y metodológicas de la conformación de los sistemas universitarios desde su carácter complejo y holístico, y desde sus funciones y actores, cuenta con una mirada practica a la construcción de nuevos escenarios, modos y procesos lógicos que aseguren la formación de los profesionales.

Ha potenciado el reconocimiento en los actores universitarios de lógicas y estándares internacionales que aseguran la construcción de un clima institucional favorable para la consecución de la excelencia universitaria y por tanto la formación integral y profesional de excelencia en los jóvenes que asisten a esta institución. Revelando y presentando nuevas relaciones institucionales que pueden vertebrarse como lógicas de empoderamiento en el contexto universitario y comunitario, potenciando experiencias de empoderamiento social y profesional en la localidad y la región.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVAREZ Julio. (2014). Estudio de la satisfacción de los estudiantes con los ervices educativos brindado por instituciones de educación superior del Valle de Toluca. Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en la educación , 2 (13), 22.

CROSBY Philip. (1998). La calidad no cuesta (11ª edición ed., Vol. 1). México, DF., México: MC. Graw Hill.

DELORS Jacques. (1998). La educaión encierra un tesoro (1º edición ed., Vol. 1). Paris, Francia: Santillana Ediciones UNESCO.

DE LA CALLE M. Carmen. (2011). Aproximaciones al concepto de responsabilidad social del universitario. Revista comunicación y hombre (7), 246.

DEMING Eduard. (1992). Calidad, productividad y competitividad: la salida de la crisis (2ª edición ed., Vol. 1). Madrid, Madrid, España: Ediciones Diaz de Santos.

- DRUCKER Peter. (2002). La gerencia en la sociedad futura (2ª edición ed.). 9. Bogotá, Colombia: Norma.
- FUENTES Homero. (2010). La formación de los profesionales en la educación superior. una alternativa holística, compleja y dialéctica en la construcción del conocimiento científico (Vol. 1). Santiago de Cuba, Santiago de Cuba, Cuba: CEES- Manuel F.Gran.
- HURRUTINIER Pedro. (2007). La formación del profesional en la universidad cubana (1ª edición ed., Vol. 1). Habana, Habana, Cuba: editorial pedagógica universitaria
- JURA JM. (1990). El liderazgo para la calidad. Manual para ejecutivos (2º edición ed., Vol. 1). Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- ISHIKAWA Kauro. (1997). Que es el control total de la calidad (10ª edición ed., Vol. 1). Bogotá, Colombia: Ediciones Versllesa.
- NUÑEZ Jover. (2002). Ética ciencia y tecnología: sobre la función social de la tecnociencia. Revista ciencia y tecnología Universidad de la Habana , 25 (25), 459-484.
- RAMIREZ René. (2010). La universidad para transformar la sociedad (1ª edición ed., Vol. 1). Quito, Pichincha, Ecuador: SEMPLADES.
- SALMI Jamil. (2009). El desafío de crear universidades de rango mundial (Vol. 1). Bogotá, Colombia: Mayol .
- TUNNERMANN Carlos. (2003). La universidad latinoamericana ante los retos del siglo XXI (1º edición ed., Vol. 1). (G. Rodriguez, Ed.) México, D.F., México: Colección UDUAL.
- PETERS Tom. (2005). El círculo de la innovación (2ª edición ed., Vol. 1). Barcelona, España: Planeta Agostini, profesional y formación, sl.
- SÁNCHEZ Hada. (1999 -2010). La gestión de la calidad universitaria en el espacio viregional unión Europea, America Latina y el caribe (Vol. 1). Madrid, España: Visión libros .
- VÉLAZ Consuelo, V. D. (2009). Aprendizaje y desarrollo profesional docente. Madrid, España: Fundación santillana.