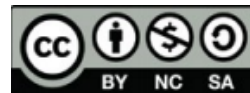
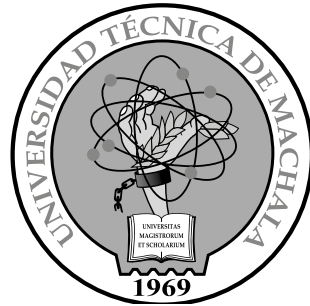


Universidad, gestión y justicia organizacional

César Quezada Abad



Editorial
UTMACH



Ediciones UTMACH

175 pág: 18x20,5cm

Título: Universidad, gestión y justicia organizacional -
César Javier Quezada Abad
(Compilador)

Primera edición - Noviembre 2021

ISBN: 978-9942-24-151-1

CDD 328,36

1. Organización,
 2. Disciplinas internas
-Temas relacionados
- Publicación PDF

Universidad, gestión y justicia organizacional

César Javier Quezada Abad
COMPILADOR



Autoridades

César Quezada Abad - **Rector**
Amarilis Borja Herrera - **Vicerrector Académico**
Jhonny Pérez Rodríguez - **Vicerrector Administrativo**

Luis Brito Gaona
Director de Investigación

© Ediciones UTMACH

Título original:

Universidad, gestión y justicia organizacional

ISBN: 978-9942-24-151-1

DOI: <http://doi.org/10.48190/9789942241511>

Compilado de publicación de artículos y capítulos de libros

©Compilador

César Javier Quezada Abad

Karina Lozano Zambrano
Jefe editor / Diseño y edición editorial
Edison Mera León - **Diagramación**
Jorge Maza Córdova - **Diseño de portada**
Cristhina Álvarez Marin - **Asistente editorial**

Fernanda Tusa Jumbo - **Corrector de estilos**
Jorge Maza-Cordova - **Asesor tecnológico**
Karla Ibañez y Cyndi Aguilar - **Equipo de difusión**

Primera edición
Noviembre 2021
Machala-Ecuador
Universidad Técnica de Machala - UTMACH
Correo: editorial@utmachala.edu.ec

Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual
4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0).

Contenido

Introducción	7
Capítulo I La reinención de la Universidad desde la perspectiva estratégica	9
Capítulo II La incidencia de la gestión administrativa en la justicia organizacional: caso Universidad Técnica de Machala	28
Capítulo III Análisis factorial de la justicia organizacional en el Ecuador	62
Capítulo VI Las TIC y su mediación en el fortalecimiento de la Educación Superior	100
Capítulo V El impacto de la dirección estratégica en la reinención institucional de la universidad: ¿Es posible juntarse?	131
Capítulo VI La vinculación con la sociedad y la universidad pública en el Ecuador	144

Introducción

Este libro constituye una compilación de trabajos publicados en diferentes revistas científicas, indexadas en bases de datos regionales y de alto impacto académico, investigaciones con un eje articulador en común: la educación universitaria. Me es altamente gratificante disponer la lectura de estudios aplicados en el contexto de la zona 7, tomando en consideración las líneas de investigación en administración y gerencia educativa.

El primer artículo titulado ‘La reinención de la universidad desde la perspectiva estratégica’ analiza cómo la universidad ecuatoriana debe fortalecer su accionar hacia el desarrollo de reformas clave que garanticen una educación superior de calidad y que privilegie valores como la cooperación, el diálogo y la convivencia en un contexto nacional, regional y local.

El segundo artículo denominado ‘La incidencia de la gestión administrativa en la justicia organizacional: caso Universidad Técnica de Machala’ interpreta el concepto de justicia organizacional y su relación con la gestión administrativa. Este estudio considera que las Instituciones de Educación Superior deben atender aspectos como la planificación de actividades administrativas y directivas, destacando el logro de la equidad en cada uno de sus procesos sustantivos.

El tercer artículo titulado ‘Análisis factorial de la justicia organizacional en el Ecuador’ evalúa las percepciones que tienen los profesores universitarios frente a cuatro dimensiones: justicia distributiva, procedimental, interpersonal e informativa. Este abordaje se efectúa para identificar el compromiso organizacional de los empleados y también involucra a las autoridades en la implementación de políticas justas para su talento humano.

La cuarta investigación es 'Las TIC y su mediación en el fortalecimiento de la Educación Superior' y analiza las tecnologías de la información y la comunicación como agentes transformadores y poderosas herramientas que favorecen la inclusión y la participación de la comunidad universitaria, lo que significa una democratización real de oportunidades de aprendizaje, en particular, para los colectivos más desfavorecidos.

El quinto trabajo titulado 'El impacto de la dirección estratégica en la reinención institucional de la universidad ¿es posible juntarse? Aquí se evalúa cómo la dirección estratégica es una potente herramienta de cambio en la gestión de las Instituciones de Educación Superior, gracias a la cual es posible tener éxito y posicionarse con eficacia y competitividad en el contexto de la zona 7.

El último artículo que se presenta es 'La vinculación con la sociedad y la universidad pública en el Ecuador'. Este estudio considera a la vinculación con la sociedad como una función sustantiva de encuentro entre la comunidad y la academia, que promueve distintas posibilidades de aproximación e intercambio de ideas, conocimientos y proyectos. Se demanda un sólido programa de vinculación que brinde a la sociedad civil la oportunidad histórica de participar en sus propios procesos de transformación que incidan en un sistema socioeconómico más justos, digno y ético.

Estimados lectores, acompañenme a lo largo de estas páginas a reflexionar juntos sobre la universidad, la academia y la investigación que aquí producimos. No me queda más que agradecer su atenta lectura y el tiempo que dedican a esta obra que está abierta al debate, al diálogo y a la socialización de criterios en el marco del respeto y la tolerancia.

La reinvencción de la Universidad desde la perspectiva estratégica

César Javier Quezada Abad

Ingeniero, Master en Gerencia Empresarial, Doctor por la Universidad Nacional Mayor san Marcos de Lima - Perú y Doctor en Análisis y Estrategia Empresarial por la Universidad de la Coruña - España. Es profesor titular de la Universidad Técnica de Machala. cquezada@utmachala.edu.ec.

Luis Felipe Brito Gaona

Economista, Magíster en negocios internacionales, Doctor en Análisis y Estrategia Empresarial por la Universidad de la Coruña - España. Es profesor titular de la Universidad Técnica de Machala. lbrito@utmachala.edu.ec

Iván Gordillo Quizhpe

Profesor de la Universidad Técnica de Machala en la Unidad Académica de Ciencias Sociales, Sociólogo. igordillo@utmachala.edu.ec

La reinvencción de la Universidad desde la perspectiva estratégica

Revista Estrategia y Gestión Universitaria
ISSN: 2309-8333

Resumen

La Reforma de Córdoba tiene una importancia trascendental en la educación superior y sociedad contemporánea que ha provocado una comprensión e interpretación de la realidad social desde distintas posiciones. Sin lugar a dudas, esta reforma ha incidido en todos los procesos sociales de los países latinoamericanos y ahora desde una perspectiva estratégica. Los métodos teóricos utilizados en la determinación de las características que distinguen estos procesos fundamentales fueron el histórico lógico para identificar la evolución para la comprensión de su proyección actual; el análisis-síntesis y la inducción-deducción a fin de establecer las relaciones que están presentes en el proceso de reinvencción de la universidad con perspectiva estratégica. Los principales resultados obtenidos se relacionan con la valoración de los efectos que han causado estas reformas en el Ecuador y las acciones que se han emprendido para implementarlas. Como conclusión se tiene que la proyección de la universidad ecuatoriana debe fortalecer su accionar hacia el desarrollo de estas reformas que redundan en una educación superior de calidad para todos que se expresa en una mayor equidad y pertinencia.

Palabras clave: Reforma, Córdoba, Universidad, Reinvencción, Estratégico.

Introducción

La Reforma de Córdoba comprendió un conjunto de postulados de los cuales los más importantes se refieren a la autonomía universitaria, la elección de los cuerpos directivos de las instituciones, la provisión de cargos profesoriales por concurso de oposición, la libertad de cátedra, la gratuidad de la enseñanza, la reorganización académica, la asistencia social estudiantil, la vinculación con el sistema educativo nacional, el fortalecimiento de la función social de la Universidad a través de la extensión y la unidad latinoamericana. Al efectuar un balance crítico de la Reforma, Tunnermann (1998) concluye que el mensaje y los logros de Córdoba no se han extinguido y que aún tienen vigencia, ya que pueden representar el punto de partida de un nuevo proceso de reforma continua de la Universidad latinoamericana, ubicada en un nuevo contexto, en busca de una cultura de excelencia.

En nuestro contexto ecuatoriano, tal como lo indica Ramírez (2016), en los años ochenta, el Ecuador vivió procesos de exclusión social en todas sus esferas. Se edificaron sistemas diferenciados en el acceso a la salud, a la educación, a la seguridad social, en donde estos bienes estaban en función del poder adquisitivo de los ciudadanos. El aparato estatal fue pensado y construido como migas del mercado con percepciones de mala calidad y de esta manera justificar los procesos de modernización mediante las privatizaciones.

El mismo autor (Ramírez, 2018) nos muestra que la universidad ecuatoriana en la construcción de la sociedad, aportó a la exclusión, ya que junto a ellos vivió este proceso de reformas de los ochenta y noventa donde se configuró un campo universitario fiel reflejo de la sociedad que se anhelaba, esto es construir un sistema mercantilizado para una sociedad elitista. En otras palabras, la universidad ecuatoriana no solo que fue reflejo sino que coadyuvó a la construcción de una sociedad excluyente.

La educación superior tiene una importancia trascendental en la sociedad contemporánea y la Reforma de Córdoba ha aportado en que los pueblos se empoderen y se hagan responsables de formar profesionales capaces de enfrentar problemas sociales, económicos, científicos y culturales heterogéneos que satisfagan las demandas crecientes de la humanidad, que sean críticos, éticos y comprometidos con la defensa de los derechos humanos y la democracia, donde la equidad, calidad, la pertinencia, la efectividad y la responsabilidad social sean baluartes de los procesos universitarios. En ella, la producción de conocimiento en su vínculo con la comunidad es una fuente

inagotable de generación de bienestar, de paz, de desarrollo sostenible y de buen vivir. Sin lugar a dudas este proceso llevado hace cien años, incide en todos los procesos sociales de los países con marcadas repercusiones para la vida de sus ciudadanos, donde la educación superior, ahora globalizada, juega un papel fundamental. Debido a ello el objetivo de este trabajo es caracterizar las transformaciones que se han realizado en el sistema de educación superior ecuatoriano en torno a la Reforma de Córdoba de 1918.

Es por ello que hoy en día casi todos los universitarios estamos de acuerdo sobre la necesidad de implementar cambios intensos en nuestras instituciones, esos acuerdos más de una vez entran en crisis cuando se debe contestar a las preguntas ¿debemos cambiar los modelos de Universidad ideal que tenemos como objetivo (los paradigmas universitarios), o solo las metodologías que estamos empleando para alcanzarlos, o ambos?; ¿ qué cambios son necesarios?; ¿cómo realizarlos de la mejor manera?. Esta puede ser una primera explicación de porqué es tan difícil avanzar en el camino de las transformaciones universitarias (Del Bono, 1998).

Los métodos teóricos utilizados en la determinación de las características que distinguen estas reformas fueron el histórico lógico para identificar la evolución en el país para la comprensión de su proyección actual; el análisis-síntesis y la inducción-deducción a fin de establecer las relaciones presentes en el proceso de reinención de la universidad con perspectiva estratégica de la universidad contemporánea.

La contextualización de la investigación transeccional descriptiva desarrollada exigió la utilización del Estudio de documentos del tipo análisis de contenido, como método empírico fundamental, que facilitó identificar estas relaciones en los documentos oficiales que rigen la labor de las universidades del país desde la Constitución aprobada en el 2008 hasta la actualidad. Como resultado del estudio realizado se ofrece un cuerpo de conclusiones.

Desarrollo

El primer gran cuestionamiento de la Universidad Latinoamericana tradicional tuvo lugar en junio de 1918, año que tuvo especial significación, pues se dio el Movimiento de Córdoba, donde se realizó la primera confrontación entre una sociedad que comenzaba a experimentar cambios de su composición interna y una Universidad

enquistada en esquemas obsoletos (Tunnermann, 1998). El mismo autor indica que este Movimiento no se dio por generación espontánea sino como respuesta a una nueva situación social que no puede ser examinado únicamente desde su ángulo académico-universitario, por importantes que sean los cambios que en este campo propició. Necesariamente, es preciso considerarlo dentro del contexto socioeconómico y político que lo originó.

Luego de largos debates entre muchas propuestas a veces muy confusas, en los últimos tiempos se ha progresado bastante en la búsqueda de respuestas de como debemos cambiar los modelos para una Universidad ideal, ya que actualmente en el mundo quedan dos paradigmas universitarios diferentes que han polarizado fuertemente las opiniones de casi todos: Un modelo “economicista” de la Universidad, que postula que esta debe responder a “la lógica del mercado”. Esta postura es sostenida por algunas instituciones de gran poder y predicamento, como el Banco Mundial. El otro es el modelo “humanista” de la Universidad, que defiende la necesidad de que una institución responda con pertinencia y calidad a los requerimientos de una sociedad globalizada que clama por un desarrollo humano sostenible. Esta visión fue desarrollada originalmente por la UNESCO (Del Bono, 1998).

La perspectiva correcta para juzgar el Movimiento de la reforma universitaria latinoamericana, desde la época de Córdoba, lo primero que hay que tener presente es que ella respondió a un proceso muy amplio e intenso de agitación social. Cambios en la correlación internacional de las fuerzas político-económicas, derivados de la guerra y cambios internos, vinculados con la expansión del capitalismo en Latinoamérica y la emergencia de una clase media que había aumentado considerablemente su número y su participación activa en el proceso social, así como una notoria inquietud en el proletariado que ya se hacía sentir en los principales centros urbanos, determinaron la presencia de un clima propicio a las más hondas transformaciones (Tunnermann, 1998). Entre estas transformaciones tenemos:

- 1) autonomía universitaria, en procesos: político, docente, administrativo y económico;
- 2) elección de los cuerpos directivos y de las autoridades de la Universidad por la propia comunidad universitaria y participación de sus elementos constitutivos, profesores, estudiantes y graduados, en la composición de sus organismos de gobierno;
- 3) concursos de oposición para la selección de profesores;
- 4) docencia libre;
- 5) asistencia libre;
- 6) gratuidad de la enseñanza;
- 7) reorganización académica, creación de nuevas escuelas y modernización de los métodos de enseñanza; docencia activa,

mejoramiento de la formación cultural de los profesionales; 8) asistencia social a los estudiantes, democratización del ingreso a la universidad; 9) vinculación con el sistema educativo nacional; 10) extensión universitaria, fortalecimiento de la función social de la Universidad, proyección al pueblo de la cultura universitaria y preocupación por los problemas nacionales (vinculación con la sociedad); 11) unidad latinoamericana, lucha contra las dictaduras y el imperialismo.

Es por ello que la reforma está orientada a fortalecer la legitimidad de la universidad en un contexto de globalización de la educación superior y para fortalecer estas posibilidades tienen que resumirse en el trabajo cooperativo en red, democratización interna y externa, y evaluación participativa (De Sousa, 2007).

En este marco, en el Ecuador se firma un nuevo pacto de convivencia social en el 2008 y empieza un proceso para desarmar la vieja institucionalidad y armar una nueva acorde a tal pacto, en donde se puso en primer plano la transformación del sistema de educación superior como un medio para constitucionalizar la sociedad. El supuesto para tal apuesta es que una educación de calidad para todos es el principal medio para construir una democracia radical de calidad, y es un mecanismo eficaz para transformar el país (Ramírez, 2008).

Globalización, Universidad y la Reforma de Córdoba

Al respecto Manuel Castells (1998) señala: “No hay otro remedio que navegar en las encrespadas aguas globales. Por eso es esencial para esa navegación ineludible y potencialmente creadora contar una brújula y un ancla. La brújula: la educación, información, conocimiento tanto a nivel individual como colectivo. El ancla: nuestras identidades, saber quiénes somos y de dónde venimos para no perdernos a donde vamos”. Estos criterios ofrecen a la educación una importancia singular para enfrentar los efectos de la globalización frente a la aplicación de la Reforma de Córdoba. La gestión de la información y el conocimiento constituye uno de los objetivos esenciales de la universidad contemporánea para enfrentar la solución de los problemas sociales, mediante la formación de profesionales competentes, éticos y con una identidad que encuentre sus raíces socioculturales en la esencia de la nación. Sólo así se mantiene la independencia del país insertado en un mundo integrado.

Tunnermann (2010) ratifica que el valor de la información y el conocimiento supera al capital, la mano de obra y las materias primas. La competencia depende cada

día más del uso del conocimiento y las innovaciones tecnológicas, por lo que la riqueza de las naciones radica en el cultivo de la inteligencia de su pueblo. Ello exige, entonces, inversión en el capital humano, en la educación, la ciencia, la tecnología e información.

Al considerar estos aspectos Gravel (2009) aporta cinco acciones fundamentales para enfrentar el reto que impone la globalización y de esta manera aportar al proceso generado en Córdoba:

1. Desarrollar sectores específicos de excelencia en el campo de la enseñanza y la investigación, favoreciendo programas y equipos de trabajo que puedan liderar ciertas especialidades.
2. Desarrollar iniciativas de carácter multidisciplinario tanto en la enseñanza como en la investigación y en la extensión.
3. Establecer y promover enlaces con el sector productivo, público, privado o de carácter social, como medio de facilitación de las actividades de investigación y desarrollo, y de la creación de redes con configuración internacional progresiva.
4. Estimular la formación a distancia, una manera flexible de enfrentar los rápidos cambios en la oferta y la demanda del subsistema.
5. Desarrollar la incorporación de las unidades de enseñanza, investigación y extensión en las redes nacionales e internacionales”.

En la actualidad, en las universidades públicas de Ecuador se aprecian dos etapas fundamentales que evidencian un proceso de tránsito desde las incidencias negativas de la globalización neoliberal hacia la consideración de sus oportunidades desde una llamada globalización solidaria. Las mencionadas etapas se relacionan con la aprobación de la Constitución del 2008, como referente cronológico de un antes y un después.

Antes del 2008 en el país se apreció una marcada incidencia de la globalización neoliberal en las universidades estatales. Entre los efectos fundamentales que se extienden hasta nuestros días se señalan los siguientes:

- Limitado presupuesto para el desarrollo de los procesos sustantivos universitarios.
- La proliferación de llamadas “universidades garaje” de una comprometida calidad académica con objetivos eminentemente mercantilistas.
- La falta de atención gubernamental a su responsabilidad de garantizar una educación superior de calidad a sus ciudadanos al dejar en manos de las propias autoridades universitarias la conducción de las políticas de tan significativo nivel de enseñanza para el desarrollo del país.
- El fomento de una limitada cultura de calidad universitaria que se diseminó en el país.

Después de la Constitución del 2008 en el país comienza a materializarse un tránsito que enfrenta los efectos anteriores a partir de potenciar el desarrollo integral de la educación superior. De esa forma la internacionalización de este nivel de enseñanza ha permitido trabajar en los siguientes factores, sin desconocer los peligros que encierran:

- Incremento del intercambio científico y académico entre las instituciones de educación superior de la región y del mundo, lo que ha permitido una generalización de conocimientos y una mejor comprensión de los entornos educativos de nuestros pueblos.
- Motivación por el estudio de las lenguas extranjeras con el objetivo de utilizar las oportunidades de superación profesional, colaboración académica con pares y posibilidades de empleo.
- Aumento sostenible de la movilidad académica entre los países de la región y del mundo lo que ha facilitado el intercambio con profesionales que contribuyen al desarrollo socio económico.

La sociedad ecuatoriana contemporánea ha creado las bases para enfrentar la transformación hacia una sociedad humanista y solidaria, donde no imperen las leyes del mercado. Debido a ello en sus planes estratégicos de desarrollo han incluido los intereses de los sectores sociales históricamente más desfavorecidos, la formación de valores culturales propios, los esfuerzos por alcanzar los niveles académicos y científico-tecnológicos altos cuyo perfil profesional se caracterice no sólo por una alta instrucción sino por un perfil humanista y de compromiso social.

La educación superior contemporánea exige replantear la misión, los objetivos y sus estrategias de desarrollo. Hoy se necesita una universidad que gestione valores, que promueva la justicia social, el respeto a los derechos humanos, la solidaridad, la preservación del ambiente, la solidaridad, el compromiso social, la paz desde un paradigma integrador que propicie el desarrollo endógeno y sostenible del pueblo.

Con ese fin se han tomado una serie de acciones en el país que contrarrestan los efectos negativos de la globalización y encaminan a las universidades estatales y privadas del país hacia su excelencia. Entre dichas acciones se tienen:

- Aprobación de la nueva Constitución de la República del Ecuador en el 2008.
- Creación de un organismo que gestiona las políticas de la Educación Superior en el país independiente a las autoridades universitarias públicas y privadas: el Consejo de Educación Superior (CES).
- Creación de un organismo estatal para la evaluación y aseguramiento de la calidad de la educación superior: Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES)
- Aprobación de la nueva Ley Orgánica de Educación Superior.
- Aprobación de los siguientes reglamentos:
 - * Reglamento de creación, intervención, suspensión y solicitud de derogatoria de Ley, Decreto Ley, Decreto Ejecutivo de Universidades y Escuelas Politécnicas.
 - * Reglamento para la aprobación de los Estatutos de las Universidades y Escuelas Politécnicas.
 - * Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.
 - * Reglamento de sanciones.
 - * Reglamento de Presentación de Proyectos de Carreras y Programas de Grado y Postgrado de las Universidades y Escuelas Politécnicas.
 - * Reglamento del Plan de Contingencias para las Universidades suspendidas definitivamente.
 - * Reglamento de Régimen Académico (En fase de aprobación final)

- Significativa inversión en el Programa Prometeo para fortalecer la investigación científica en las Universidades estatales del país, mediante la contratación de científicos de todo el mundo.
- Aprobación de un sistema de becas de cuarto nivel en universidades prestigiosas de todo el mundo.

Estas acciones han permitido transformar la concepción de la educación superior en el país a partir de considerar:

- La educación superior como un bien público de equidad, calidad y pertinencia, con la responsabilidad social de resolver problemas desde las dimensiones sociales, económicas, científicas y culturales.
- La producción del conocimiento científico en función del buen vivir de la sociedad ecuatoriana.
- La formación de un profesional integral con sólidas competencias y principios éticos comprometidos con la paz, la defensa de los derechos humanos y los valores de la democracia y justicia social.
- La exigencia continua por el acceso, equidad, calidad, pertinencia, efectividad y responsabilidad social de la educación superior ecuatoriana.
- La profesionalización docente del profesor universitario ecuatoriano.
- La potenciación de la investigación científica y la innovación como fuente de generación de conocimiento que satisfaga las demandas de la sociedad ecuatoriana, mediante el equilibrio de la investigación básica y la aplicada, la coherencia con los planes de desarrollo del país.
- La cooperación internacional basada en la solidaridad, el respeto mutuo, el dialogo intercultural, la transferencia de conocimientos, la búsqueda de soluciones comunes a los problemas de nuestros pueblos, la participación en redes internacionales de universidades, las investigaciones conjuntas, el intercambio de estudiantes y de personal docente, la movilidad académica, el respeto a la diversidad cultural y la soberanía nacional.- La lucha contra la “fábrica de diplomas” evidenciado en la suspensión definitiva de 14 universidades por falta de calidad académica.
- La inversión de miles de millones de dólares en los procesos vinculados a la educación superior del país: gestión universitaria, formación profesional, investigación, vinculación con la comunidad y gestión de calidad.

- La evaluación institucional basada en la pertinencia de las universidades y regida por un código de ética, imparcialidad política y capacidad crítica.
- La universidad ecuatoriana al servicio de la comunidad para contribuir al cambio de la matriz productiva del país, a erradicar la pobreza, la violencia, la explotación del ser humano, la protección del ambiente, la prevención de enfermedades.

Ramírez (2013) en su trabajo analiza la propuesta para una tercera ola de transformaciones, en la que supone edificar a largo plazo un sistema de educación superior, en donde la universidad deje de ser el eje de los análisis dentro de ese sistema, y se ponga atención al “producto social”. Se trata de generar un “intelecto colectivo social”, a través del funcionamiento de miles de redes de producción, transmisión y creación de conocimiento dentro de la sociedad. Visto así, su propuesta es que las universidades se constituirían en uno de los tantos “núcleos” de conocimiento existentes, aunque sin negar su papel preponderante. Estos núcleos actuarían como un sistema de redes neuronales, y como un intelecto que al ampliarse en espacios, acciones, tiempos de debate, deliberaciones, críticas socialmente valiosas y conocimientos, tendrá su efecto en la fundación de una nueva forma de democracia: la democracia cognitiva, que conduzca a una democracia humana sostenible social y ambientalmente, y que, a su vez, sea el pilar estructurante de la sociedad del Buen Vivir.

En este mismo sentido, Ramírez (2013) afirma que la visión colonial de la universidad como “vinculada a la sociedad” tiene que ser repensada, para construir una episteme en la cual se entienda que la generación de conocimiento y su verdadera riqueza residen en la capacidad de articular la universidad con la acción cooperativa del intelecto colectivo (sector industrial, Estado, gobiernos locales, cooperativas, actores populares, organismos no gubernamentales, parques tecnológicos, etc.), el cual se encuentra dentro de la sociedad. En otras palabras, la descolonización del sistema de educación superior está ligada a romper la creencia según la cual la universidad tiene el monopolio del conocimiento. En el Ecuador, las transformaciones del sistema procuran construir esto, rompiendo la autarquía y la heteronomía, que primó en el campo durante las últimas décadas, y reconociendo el saber que existe en la propia sociedad, algo que cien años atrás se anhelaba con entusiasmo.

La reinención universitaria con perspectiva estratégica

La universidad ecuatoriana, heredera del modelo Napoleónico Francés formador de profesionales orientados en las funciones burocráticas del Estado y no tanto del modelo Alemán de universidad de investigación, vinculada a la sociedad, la investigación y el ejercicio académico, que procure la formación integral de los estudiantes y con amplios conocimientos viables en todos los niveles de la sociedad (Davyt y Cabrera, 2014) y de la Reforma de Córdova de 1918 que concibió la universidad al servicio del ser humano y la sociedad inclusiva; enfrenta desafíos, como la desmercantilización del conocimiento, la formación integral y competitiva, el desarrollo del contexto desde la vinculación y la investigación, con los cuales a la vez re-crea y produce conocimiento y lo devuelve a la sociedad, en la posibilidad de promover igualdad y democratización, traducándose en gestora de la propia arquitectura institucional, pero también de la transformación y desarrollo sociocultural enfocado como destino histórico, en la que se pone a prueba y define la capacidad académica, científica e institucional. Elementos con los cuales, le proyecta el perfil y el nivel académico de “universidad requerida” en la sociedad en la que está instalada incluso con perspectiva hacia la internacionalización.

Es decir cómo se reinventa institucionalmente así mismo, para que permitan cumplir el rol de sociedad del conocimiento, la enseñanza y la transformación social, en escenarios de sociedades complejas, inciertas y con el Estado, que está sujeto a los cambios del direccionamiento político y de los gobiernos que inciden poderosamente en la estabilidad y la dependencia (financiera), generándose al menos tres crisis resultantes de las contradicciones acumuladas históricamente de: carácter hegemónico (descaracterización intelectual de la universidad), legitimidad (creciente segmentación del sistema universitario) e institucional (pérdida de prioridad del bien público, asociada a la contradicción entre la autonomía “en el establecimiento de objetivos, valores, metas y logros estratégicos, y la presión a someterla a enfoques de eficiencia y productividad de naturaleza empresarial o de responsabilidad social”) que en el “lugar de resolverlas, se han puesto a evitarlas que se profundicen descontroladamente” (Sousa, 2007, p, 22).

En este contexto, surgen preguntas que demandan respuestas analíticas urgentes: ¿Conque y como se reinventa la universidad desde su capacidad organizacional e institucional? ¿Cómo el direccionamiento estratégico a nivel institucional incide en

el sistema de aseguramiento de la calidad educativa y por tanto del desarrollo de la sociedad? ¿De qué manera opera la triangulación efectiva entre la dirección estratégica, calidad educativa y desarrollo social? ¿Es posible la reinención de la universidad a partir de la dirección estratégica que prevé mayor pertinencia, calidad y progreso social?

En este sentido la reinención de la universidad, surge y debe asumirse como un proceso histórico de reconstitución en base a su propio accionar de pertinencia (social), búsqueda de mejora continua del desempeño institucional y el aseguramiento de la calidad, como institución de bien público, mediadora e impulsora del desarrollo sociocultural. Lo que obliga que el análisis se centra en la parte institucional y la forma que ha ido resolviendo y con los instrumentos del sector empresarial, sin perder la función pública, social y política de la universidad.

Es así que la universidad tiene al menos dos direcciones inevitables que asumir, a) revisar y reprogramar los mandatos y postulados institucionales, en el marco de la autonomía responsable, mediante la auto-evaluación y la autocrítica rigurosa, es decir mirarse desde adentro y reorientarse en los escenarios inciertos del contexto, en base a lo que dispone más allá de las competencias obligadas, y la otra, b) incorporar enfoques, herramientas y elementos de cambio institucional, tomados desde el direccionamiento estratégico del sector empresarial.

Con estas dos direcciones que se asumen, permiten en cierta forma el equilibrio entre la eficiencia administrativa con base estratégica, el aseguramiento de la calidad, situado desde la pertinencia, el desarrollo de la investigación, la enseñanza y la formación, con el compromiso social, hacia una sociedad más justa y posible de oportunidades de los que están en la escala de las desventajas sociales y económicas.

Así en primera instancia se requiere contextualizar algunos conceptos como es el de pertinencia, comprendida como la reponsividad que la tiene la IES, en brindar solución a los problemas de la sociedad, a través de la investigación y la vinculación, lo que implica que el modelo de gestión institucional se “inscriba en un proyecto de sociedad”, sin perder la visión humana y el compromiso con una sociedad más justa y equitativa, ampliado las oportunidades y derechos de las personas. Esto no quiere decir que se deje de lado la calidad, misma que está subordinado al de pertinencia (Ramalho y Beltrán, 2012). Lo que conlleva a puntualizar que pertinencia y calidad, deben actuar simbióticamente en las instituciones de educación superior, en el logro

efectivo de los resultados de formación y aprendizaje, la adecuación al entorno y la generación de investigaciones, con probables aplicaciones. Sin embargo, surge la pregunta, ¿son suficientes estos enfoques, requerimientos y principios en el aseguramiento de la calidad y la excelencia de la IES? Las respuestas pueden variar desde la experiencia hasta del análisis académico.

Pese a lo expuesto, ahora con más libertades y derechos, con miedos superados a las meta-ideologías, globalizados y con gobiernos corporativos que gobiernan los mercados, incluso inciden en las gestiones de los Estados y gobiernos nacionales, con la virtualización de la felicidad y la vida cotidiana de las personas, el ingreso a la economía del conocimiento que se va imponiendo progresivamente. Da lugar a retomar enfoques y principios el sector privado que en un principio resultaron temerarios y hasta riesgosos asumirlos en la gestión pública.

En la perspectiva de la reinención, adoptando y adaptando los principios claves de David Osborne y Ted Gaebler, “Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit Is Transforming the Public Sector” (La reinención del gobierno la influencia del espíritu empresarial en el sector público), con el propósito de plantear elementos que orienten la reinención de la universidad. Pero antes es viable realizar algunas aproximaciones referenciales, a partir de lo que propone Osborne y Gaebler, respecto la “reinención del gobierno”, al decir que los problemas del gobierno y la administración pública, no son solo las personas, sino las reglas de juego, la operación de sistemas, estructuras, procesos y normas que inhiben la innovación institucional. Lo que se pretende es desarrollar la capacidad para analizar el cambio, buscar oportunidades, evaluar los riesgos y diseñar las estrategias de innovación organizacional más apropiadas a cada situación.

Para Osborne y Gaebler (1998) la reinención del gobierno es la transformación fundamental de los organismos y sistemas públicos para que se produzcan mejoras espectaculares en su eficacia, su eficiencia, su adaptabilidad y su capacidad para innovar. Esta transformación se logra cambiando su propósito, sus incentivos, su responsabilidad, su estructura de poder y su cultura (p, 30). Definición que recoge algunos elementos, resumidos por Osborne y Gaebler (1998, p, 30) que la reinención (aplicado y resuelto en la universidad), demanda de la renovación del sistema organizacional en base a su propia inercia, “así mismo”; “prepara a la administración para los retos que todavía no podemos anticipar. No sólo mejora la eficacia el día de

hoy, sino que crea organismos capaces de mejorar su eficacia el día de mañana, cuando su entorno cambie”, con la puesta en marcha de la prospectiva mediante el diseño de escenarios futuros posibles.

A continuación se presenta los diez principios de la reinención del gobierno con los cuales abre posibilidades de proponer la reinención de la universidad, sin perder la razón de ser, la función social. En este caso, en lugar de gobierno se modifica e incorpora por requerimiento propositivo, el de gobierno por administración incluso gerencia con enfoque estratégico:

Tabla 1. Principios de la reinención

Principios de la reinención	Reseña clave
Gobierno catalizador	Rompe el paradigma de proveedor de servicios en un facilitador y promotor entre las instancias con la cuales se articula la organización, la comunidad, los sectores público y privado, y las organizaciones sociales. Esto lleva a distinguir metafóricamente entre “llevar el timón o remar”. Es decir, en la administración estratégica, debe pasar de una ofertante de servicios, al aseguramiento que éstos, se brinden con mayor eficiencia y calidad. Sin descuidar la evaluación de los resultados esperados. Por tanto, lo que se pretende es pasar de un gobierno proveedor (llevar el timón) en facilitador (remar).
Gobierno competitivo	Pretende mejorar la calidad a bajos costos de transacción. La competencia estimula la innovación, la eficiencia y la responsabilidad gerencial y social. Crea valor público en los servicios que oferta.

Gobierno inspirado por misiones	La organización debe definir claramente la misión (justificación social y la razón de ser), los valores y objetivos estratégicos. Con los cuales le otorga normatividad y significado estratégico a la administración a mediano y largo plazo. Y son los gerentes quienes deben diseñar los mecanismos y estrategias para su implementación efectiva con su equipo de colaboradores. No trabajan solo, no hay distinción solo la misión, la visión y los objetivos por donde debe orientar sus gestiones y energías. Los mismos que deben ser evaluados su cumplimiento.
Gobierno orientado hacia los resultados	Los gerentes deben cambiar la visión y enfoques de administrar pasando de los insumos y procesos a resultados. Esto implica la evaluación de los resultados, concebida como un recurso de regular uso en medir el desempeño del equipo de trabajo y de la organización con indicadores cuantitativos y cualitativos. Los incentivos y el reconocimiento son recursos que motivan la consecución de logros efectivos y competitivos.
Gobierno orientado hacia los clientes	El aseguramiento de la calidad que garantice la pertinencia y la satisfacción de las necesidades de los usuarios. La investigación es una opción real que permita saber los servicios y la mejora. Ubica y segmenta la población por los requerimientos.
Gobierno empresarial	Pretende optimizar los recursos, capacidades y talentos humanos. Se prevé buscar nuevas fuentes de financiamiento para programas y proyectos. Además de la venta de servicios alternativos requeridos en el ámbito público y privado
Gobierno descentralizado	Brindar capacidad gerencial y discrecionalidad en la toma de decisión en los mandos medios de la organización. Esto implica delegar autoridad y brindar poder decisional que permita un mejor acercamiento e intercambio de información con los niveles inferiores incluida la comunidad. Fomenta el trabajo en equipo y la comunicación de impacto.

Gobierno de la comunidad	Rol activo de la comunidad y la sociedad en razón que ahí están los problemas y son ellos los que las conocen y demandan soluciones. Por tanto, deben participar en las decisiones de vinculación e investigación.
Gobierno previsor	Evalúa la capacidad interna de la organización y del contexto – ambiente (diagnóstica) y prospecta escenarios. Hace uso de la planificación estratégica y prospectiva, en respuesta a los problemas actuales y futuros. Pretende responder tres preguntas básicas: a) ¿dónde estamos? (situación actual), b) ¿a dónde queremos llegar? (objetivos deseados) y c) ¿cómo llegaremos? (estrategias).
Gobierno orientado al mercado	El mercado como oportunidad de venta de servicios en el mejoramiento del sector público. Así como la celebración de alianzas público privado, a través de la cooperación con recursos con propósitos de investigación e innovación. La institución propone metas internas y externas

Conclusiones

La valoración de los efectos que han causado estas reformas en el Ecuador, las acciones que se han emprendido para implementarlas y la profundización del proceso de globalización económica, política y cultural, la Universidad está llamada a desempeñar un papel más activo en la sociedad, con capacidad de respuesta frente a la problemática nacional, regional y local.

La proyección de las universidades ecuatorianas direcciona su accionar hacia el desarrollo de estas reformas con una cultura de calidad y excelencia que se expresa en una mayor equidad y pertinencia, con estrategias que permitan adaptarse a un mundo globalizado coherente con las necesidades del país y contribuir a la población a través de la vinculación social, la pertinencia y la investigación.

La universidad pública debe cumplir la función social que espera la sociedad de ella, ya que la universidad debe de ser un eslabón entre la educación y el desarrollo, entre el individuo y la sociedad, para reconocer la relevancia de promover y diversificar las acciones encaminadas con una perspectiva estratégica y de esta manera insistir en los grandes compromisos de las instituciones de educación superior.

Esto resulta vital para crear nuevas y promisorias oportunidades que permitan vincular a las instituciones con sus pares en el mundo a través de redes, con la expectativa de propiciar sinergias que permitan el esfuerzo mancomunado que privilegie la cooperación, la solidaridad y la convivencia hacia una nueva cultura de excelencia.

Referencias bibliográficas

De Sousa Santos, B. (2007). *La Universidad en del siglo XXI. Para una reforma democrática y emancipatoria de la Universidad*. Asdi-CIDES-UMSA y Plural editores. La Paz – Bolivia

Castells, M. (1998). *La era de la información. Volumen 1 y 2.* s/l

Consejo de Educación Superior. (2013) Disponible en <http://www.ces.gob.ec/>

Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. (2013) Disponible en <http://www.ceaaces.gob.ec/>

Davyt, Amílcar y Cabrera, Carolina. (2014). *Vinculación Universidad – Sociedad y formaciones universitarias: una perspectiva histórica y una tesis actual. Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Innovación y Educación*. ISBN: 978-84-7666-210-6 – Artículo 716, Argentina.

Del Bono, T. (2010). *Hacia una segunda reforma universitaria. Algunas condiciones que deberían verificarse para lograr una reforma exitosa.*

- Revista Educación Superior y Sociedad (ESS) ISSN: 0798-1228, 9(1), 145-158.*
- García Canclini, N. (1999) *La globalización imaginada*. (1ra Edición) Argentina: Paidós.
- Gravel, J. (2009). *La mundialización de los mercados y la cooperación universitaria interamericana*. IGLU, Québec: Organización Universitaria Interamericana.
- Osborne, David y Gaebler Ted. (1998). *La reducción de la burocracia. Cinco estrategias para reinventar el gobierno*. Paidós. España.
- Rabell Leonardo Santana y Portillo Mario Negrón (1996). “Reinventing Government”: nueva retórica, viejos problemas. Revista No 6. CLAD. *Reforma y democracia*. Caracas.
- Ramalho, Leite Betania y Beltrán, Llavador José. (2012). Universidad y sociedad: la pertinencia de educación superior para una ciudadanía plena. *Revista Lusófona de Educação. No 21*. Brasil.
- Ramírez, René. (2013). Tercera ola de transformación de la educación superior en Ecuador. Quito: Secretaría Nacional de Educación Superior. *Ciencia, Tecnología e Innovación*.
- Ramírez, René. (2016). *Universidad urgente para una sociedad emancipada*. Primera Edición. Ecuador. IESALC. 580p.
- Tünnermann, C. (2010) *La universidad necesaria para el siglo XXI*. Managua: Hispamer.
- Tünnermann, C. (1998). La reforma universitaria de Córdoba. *Revista Educación Superior y Sociedad (ESS) ISSN: 0798-1228, 9(1), 103-128.*

La incidencia de la gestión administrativa en la justicia organizacional: caso Universidad Técnica de Machala

César Javier Quezada Abad

Ingeniero, Master en Gerencia Empresarial, Doctor por la Universidad Nacional Mayor san Marcos de Lima - Perú y Doctor en Análisis y Estrategia Empresarial por la Universidad de la Coruña - España. Es profesor titular de la Universidad Técnica de Machala. cquezada@utmachala.edu.ec.

María Mercedes Teijeiro-Álvarez

Profesor Universidade A Coruña, España. mteijeiro@udc.es

Luis Felipe Brito Gaona

Economista, Magíster en negocios internacionales, Doctor en Análisis y Estrategia Empresarial por la Universidad de la Coruña - España. Es profesor titular de la Universidad Técnica de Machala. lbrito@utmachala.edu.ec

La incidencia de la gestión administrativa en la justicia organizacional: caso Universidad Técnica de Machala

Contribución de tesis

Tesis: Justicia organizacional, gestión administrativa y TIC

Resumen

El objetivo de este trabajo es realizar un recorrido teórico sobre la justicia organizacional y su relación con la gestión administrativa y determinar qué incidencia tiene en la Universidad Técnica de Machala en sus tres dimensiones: justicia distributiva, procedimental e interaccional, realizadas a través de un estudio en dos estamentos universitarios, los docentes y empleados (n=400). La prueba estadística de Cronbach arrojó un alfa de 0.990, lo que significa una elevada confianza en los datos recopilados. Los resultados investigativos determinaron que la percepción de justicia organizacional del talento humano en cada una de las fases de la gestión administrativa difiere, pues en algunos casos la comprobación estadística corroboró el hecho de que la percepción de los docentes era favorable, en cambio para el personal administrativo esta percepción era menor.

Palabras clave: Justicia organizacional, gestión, universidad, Ecuador

Ir a la tesis completa: <https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/24525>

Introducción

La justicia organizacional, entendida como el conjunto de percepciones que tienen los trabajadores en términos de lo que es justo o equitativo dentro de una organización, tiene un gran potencial para generar valor en la empresa ya que está relacionado directamente con valores como el compromiso organizacional, la motivación, el desempeño laboral, la satisfacción del personal o la reducción de conflictos, entre otros (Shi, Lei, Wang y Lin, 2009; Abu Elanain, 2010; Patlán, Martínez, Hernández, 2012; Fall, 2014). El modelo de equidad, en el que se basa este concepto, tiene como premisa fundamental que el personal laboral valora las relaciones interpersonales teniendo en cuenta su aportación particular en la empresa con los resultados obtenidos para, posteriormente, comparar dicha información con la situación de otros compañeros de trabajo.

Cuando los empleados perciben que en el contexto laboral están siendo tratados de forma equitativa en aspectos tan variados como la selección del personal, la evaluación del desempeño, el sistema de recompensas, la asignación de cargas de trabajo, el nivel de responsabilidad asumido, o en el trato con sus superiores y con sus compañeros..., es muy probable que dicho personal mantenga actitudes positivas no sólo con su trabajo en particular, sino con la dirección de la empresa y con la misma organización (Griffin, 2011). Por el contrario, cuando el sentimiento que perciben es de injusticia, se generarán situaciones de insatisfacción, desmotivación, tensiones entre compañeros, entre trabajadores y supervisores..., todo ello conllevará finalmente a situaciones de baja productividad, reducción de la calidad y ausentismo o alta rotación laboral (Omar, 2006). Es fundamental, por lo tanto que las prácticas organizacionales aúnen los conceptos de visión, misión, valores y objetivos con las necesidades de sus trabajadores, en aras a alcanzar ese entorno laboral productivo y satisfactorio para todo el personal de la empresa.

Con este antecedente, se suscitó el interés de realizar este trabajo, adaptado a las circunstancias particulares de la Universidad Técnica de Machala (UTMACH), ya que la justicia organizacional siempre debe ir acompañada de una buena gestión administrativa y no pensar que solo se deben aplicar cambios estructurales en la organización sin conocer la percepción que tiene el talento humano frente a las acciones realizadas por las autoridades, sino más bien sabiendo que los términos de justicia

organizacional y gestión administrativa significan el sentido de igualdad y las actividades ejercidas por los directivos para la consecución de los resultados que se han planificado.

El objetivo de este trabajo es realizar un recorrido teórico sobre la justicia organizacional y su relación con la gestión administrativa y determinar qué incidencia tiene en los docentes y empleados de la Universidad Técnica de Machala en sus tres dimensiones: justicia distributiva, procedimental e interaccional. Se presenta, en primer lugar, una mirada al concepto de justicia organizacional, la importancia, así como, una revisión de la literatura existente y su relación con la gestión administrativa. A continuación, se expone el método utilizado para la investigación, en donde se especifican los procesos aplicados para el análisis de los datos, la población objeto de estudio y la técnica utilizada para llevar a cabo la recopilación de datos. Posteriormente, se presentan los resultados y el análisis e interpretación de la información. Finalmente, se muestran las conclusiones de la investigación.

Una mirada al concepto de justicia organizacional.

El concepto de justicia ha estado presente, desde tiempos inmemoriales, en la mente de los seres humanos. En sus orígenes, el concepto de justicia se relacionaba con el orden establecido, entendido como dar a cada uno de los individuos, ya sean naturales o sociales, aquello que les correspondía. La justicia, por lo tanto, se entendía como algo que no hay que esperar, sino que debemos identificar para poder poner en práctica las acciones necesarias para su procura (Ventura, 2012).

En el ámbito jurídico, el término de justicia se relaciona con el sentido filosófico que se le da al término y está relacionado con tres grandes criterios: la dignidad común, el bien común y la ley; el problema en la definición del concepto de justicia es que no todos los autores comparten la misma jerarquía en los criterios a incluir (necesidad, responsabilidad, capacidad, mérito, etc), de tal forma que la variedad de conceptos de justicia impiden ver con claridad la realidad de la que se está hablando, de ahí la importancia de definirlo contextualmente (Infante, 2015). Para el caso particular del concepto de justicia laboral, es difícil encontrar opiniones coincidentes (Reynoso, 2012). En este sentido, este tipo de justicia está ligado al trabajo entendido como actividad humana fundamental, en donde el empleado se asegura los recursos necesarios para su subsistencia. A principios del siglo XX con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) comienza una preocupación creciente por

la justicia social (entendido como la justicia cuyo objetivo es resolver situaciones de desigualdad y exclusión entre un colectivo social) y el derecho de los trabajadores. Pero a pesar de que se han conseguido mejoras en las condiciones de los trabajadores, no se abordado cuestiones fundamentales como la falta de valoración por parte de los empresarios del saber acumulado o las competencias adquiridas, la falta del reconocimiento social esperado, etc.

El interés por la aplicación de la justicia al mundo de las organizaciones tiene su origen en la teoría de la equidad de Adams (1965) y en su principio de comparación social (Mladinic e Isla, 2002). Existe un numeroso consenso entre los investigadores en que fue Greenberg (1990) quien acuñó el concepto de justicia organizacional entendida como la percepción que tienen los trabajadores respecto a lo que es justo e injusto dentro de la organización (Guevara, 2016; Mladinic e Isla, 2002; Rodríguez et al., 2014 y Fall, 2014). Dicho concepto está directamente relacionado con el sentimiento de equidad e imparcialidad en el ambiente de trabajo (Greenberg, 1990; Topa & Morales, 2006). A partir de los años 60 aumenta considerablemente el interés por la relación existente entre las practicas organizacionales y las actitudes y comportamientos de los trabajadores (Omar & Florencia, 2010).

La justicia organizacional es un fenómeno multidimensional (Vaamonde, 2013) y una gran parte de los investigadores consideran que dentro de este concepto nos podemos encontrar con tres clases de justicia: justicia procedimental, distributiva e interaccional (Coprozano, Bowen, y Gillilan, 2007; Niehoff y Moorman, 1993)¹.

La justicia procedimental se refiere a la evaluación subjetiva que tienen los empleados sobre los métodos o procesos que posee la organización para medir los resultados y las recompensas y, en la justicia que existe en estos medios de control y la utilización de información adecuada (Omar, 2006; Gómez, 2006; Cropanzano et al., 2007; Arboleda, 2009; Hernández et al, 2015). La justicia distributiva está relacionada con la contribución que el propio trabajador hace, ya sean en función de su nivel de esfuerzo, persistencia, nivel de competencias, etc., al resultado de la empre-

¹ Cropanzano y Greenberg, desdoblaron la justicia interaccional en justicia interpersonal (percepción sobre la calidad del trato que reciben los trabajadores de la autoridad competente en los procedimientos de distribución) y justicia informacional (percepción sobre la calidad de la información relevante que reciben de dicha autoridad). Es por tanto que autores como Colquitt, citado por Rodríguez et al. (2014), De Cremer, 2004 o Vaamonde, 2013 consideran que existen cuatro dimensiones en la justicia organizacional: distributiva, procedimental, interpersonal e informacional.

sa comparado con las aportaciones de sus otros compañeros y la justicia que existe en la distribución de dichos resultados (Omar, 2006; Cosacov 2007; Cropanzano et al., 2007; Alcover et al, 2012). Para Hernández et al (2015) este concepto de justicia incluye no sólo aspectos como el salario, sino también horario de trabajo, carga del mismo y asignación de responsabilidades. Por su parte, la justicia interaccional está relacionada más directamente con la justicia en el trato interpersonal entre la persona encargada de la supervisión y la toma de decisiones y la persona afectada por las mismas (Martínez-Tur, Moliner, & Carbonell, 2003; Omar, 2006). Este tipo de justicia está relacionado positivamente con la identificación con el equipo de trabajo, ya que el empleado percibe que se tiene en cuenta su opinión y que existe un flujo de información adecuada para la toma de decisiones (Arboleda 2009; Hernández et al, 2015).

Tabla 1: *Clasificación de los componentes de la justicia organizacional, valores y acciones a llevar a cabo.*

Componentes	Valores a los que hace referencia	Acciones a llevar a cabo
Justicia distributiva Adecuación en la distribución de las contribuciones	Equidad	Las retribuciones individuales de los empleados deben ser acordes con sus contribuciones a la organización
	Igualdad	Proporcionar a cada empleado al menos la misma compensación
	Necesidad	Proporcionar un beneficio en función de las propias necesidades personales

Justicia Procesal Adecuación del proceso de evaluación de resultados	Consistencia	Todos los empleados deben recibir el mismo trato
	Imparcialidad	Ninguna persona o grupo debe ser afectada por discriminación o malos tratos
	Precisión	Las decisiones se han de basar en información precisa y verídica
	Representación de los interesados	Los actores implicados deben tener representación en la toma de decisiones
	Corrección	Ha de existir un proceso de apelación o de corrección de errores
	Ética	Se han de observar normas profesionales de conducta
Justicia interaccional Calidad del trato entre los gestores que deciden y los empleados afectados por sus decisiones.	Justicia Interpersonal	El tratamiento de un empleado debe ser digno, cortés y respetuoso
	Justicia Informativa	Debe existir intercambio de información relevante con los empleados

La gestión administrativa en la organización y su relación con la justicia organizacional

Para Pujol (1969) la administración es el resultado del descubrimiento de determinadas normas universales y permanentes que inciden en la conducta del hombre en la sociedad, así como también es el efecto de la creación del proceso que conlleva la adaptación permanente de aquellas normas de conducta al progreso social. Chiavenato en su libro *Gestión del talento humano, un nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (2002), menciona que las funciones de la administración son la planificación, organización, dirección y control, punto de vista que es compartido por Jiménez (2000) quien describe que la mayoría de los investigadores reducen sus actividades a estas cuatro funciones. Guerra (2002), por su parte, expone que no existe consenso en cuanto a determinar las funciones de la administración, sin embargo, en su obra considera que la planificación, organización, dirección y control se destacan como funciones básicas. Por su parte, Chiavenato (2002) señala que un ge-

rente, para que sea identificado como ejecutivo, tiene que generar una productividad eficiente en el talento humano y, para que ello se materialice, requiere de aplicar las cuatro funciones de la administración que se mencionan en líneas anteriores.

Jiménez (2003) ofrece un conjunto de principios que se deben dar en la administración científica, entre los más importantes se encuentran la planificación, la selección de personal, el control y la ejecución. Por su parte, Hurtado (2008), menciona que en la gestión administrativa se debe buscar la eficiencia, y entre las funciones principales destaca la importancia de la división del trabajo, autoridad, responsabilidad, disciplina y unidad de mando. González y Orsini (2013) explican que desde la perspectiva de comportamiento humano al interior de la empresa, también se han dado aportes a la administración, quienes consideraban que el potencial individual se pone de manifiesto a través del trabajo en equipo, ya que es la base de una administración eficiente y efectiva y que la cooperación debe de ser un principio administrativo. Estos autores entendían las organizaciones como sistemas sociales que involucran cooperación humana, en donde el administrador tiene que comunicar y motivar a los subordinados para que aporten al máximo.

Desde la gestión administrativa se crean condiciones para prever, organizar, coordinar, controlar, monitorear y hacer seguimiento a los procesos que se generan en la ejecución de proyectos y acciones, racionalizando los recursos humanos, materiales y financieros, en atención a los objetivos formulados (Inciarte, Marcano, y Reyes 2006). En este mismo sentido, Arroyo y Berenguer (2009) explican que la gestión administrativa debe estar siempre encaminada a lograr mejores resultados con el mínimo posible de gastos de trabajo y tiempo. Esto es precisamente el contenido esencial del concepto racionalidad de economía.

Herrera (2013) expone que la planeación está vinculada con la razón de existir de la empresa, predicción del futuro, objetivos y metas así como de los planes y estrategias de acción, oportunidades y recursos necesarios. En cuanto a la organización, la identifica con la estructuración de la empresa, es decir, con el establecimiento de las condiciones para un trabajo efectivo en grupo. Por su parte, Zavala (2005) explica que sea cual fuere la actividad que se ejecute en la empresa, se requiere de un ordenamiento lógico el cual se alcanza mediante la gestión administrativa, la misma que involucra la planeación que engloba el hecho de decidir con anterioridad qué hacer, cómo hacerlo, cuándo y quién realizará la acción predeterminada. Dicho de otro modo, la planificación es el canal que une la situación actual al futuro que se preten-

de alcanzar; en tanto que la organización es el conjunto de actividades, funciones y relaciones existentes dentro de un sistema. Esta fase tiene el propósito de dinamizar el funcionamiento institucional plasmado a través de una estructura calculada. La dirección conlleva la ejecución de las acciones planeadas en donde la toma de decisiones juega un rol fundamental que se concreta por medio de varias orientaciones e instrucciones generales y específicas. El control, por su parte, verifica el cumplimiento de los planes de la organización que mide el cometido en relación con lo planificado para identificar desviaciones negativas y corregir tales situaciones.

Por su parte, Maqueda (1995) expone que la planificación prevé el desarrollo de sucesos, lo que da lugar al establecimiento de un orden para el acometimiento de acciones; es también preparar el terreno armonioso de las actividades previstas a cumplir. La organización es la condición previa para que lo planificado se materialice en la realidad; en esta fase se establecen los objetivos y los medios que se manifiestan en la forma de las estrategias, políticas y planes. Debe añadirse que la organización es la etapa que permite que lo que se acordó en la planificación se lleve a efecto, dado que organizar consiste en dividir tareas entre las personas y grupos. Cuando en la empresa cada individuo conoce con claridad sus funciones se pone de manifiesto la acertada organización, mientras que el control está estrechamente ligado con la planificación, pues esta involucra la medición de actividades para detectar desviaciones entre lo que se previó realizar frente a los resultados alcanzados.

En el mismo contexto, Gracia, Yáñez, López y Casanovas (2007) sostienen que en la planificación se plantean objetivos de rendimiento y se especifica cómo se alcanzarán a cumplir, lo que permite planear de manera anticipada los resultados que se quiere lograr y los medios que contribuirán a este fin; la organización permite la asignación o distribución de funciones y recursos para cumplir con cada responsabilidad asumida. El rol de esta fase consiste en estructurar y coordinar actividades para dar vida a lo planeado, mientras que la dirección tiene el enfoque de canalizar los esfuerzos del personal para cumplir con los objetivos institucionales; y el control es la evaluación del rendimiento y comparación de resultados con los objetivos previamente definidos, con el fin de efectuar correcciones ante alguna desviación en el cumplimiento de lo que se espera lograr.

El concepto de justicia organizacional ha sido explorado desde diferentes disciplinas científicas, entre las que se puede destacar: su análisis como predictor de la salud en los empleados, su relación con el compromiso y la satisfacción laboral, su impor-

tancia en la productividad de los trabajadores o su relación con el comportamiento de ciudadanía organizativa. A continuación se describen brevemente los resultados de algunas de estas investigaciones:

Tabla 2: Resultados de investigaciones sobre la justicia organizacional y la gestión administrativa.

Autores	Resultados de la investigación
Sweeney y McFarlin (1993)	La justicia distributiva predice la satisfacción con el pago, por su parte, la justicia procedimental afecta a la satisfacción laboral.
Cohen-Charash & Spector (2001),	Las situaciones laborales consideradas como injustas afectan al compromiso y a la confianza organizacional y provocan insatisfacción laboral, desmotivación, ausentismo y deseos de renunciar al puesto de trabajo y, en definitiva, una reducción de la productividad.
Colquitt et al., 2001	Cuando las expectativas que tienen los trabajadores en una empresa (empleados, jefes, supervisores, etc) se cumplen, aumenta la probabilidad de que devuelvan el trato justo recibido y desarrollen emociones positivas hacia su puesto de trabajo.
González (2003)	El papel de un administrador es lograr la cooperación de la organización, y este resultado se logra cuando se llega a conocer a sus trabajadores, para lo cual se requiere de la interacción permanente del equipo.
Folger, Cropanzano & Goldman, 2005	La injusticia en la organización provoca la aparición de emociones negativas que las personas tratan de minimizar alterando sus actitudes y comportamientos en el ámbito laboral.
Kim y Mauborgne (2005)	La justicia procedimental conlleva el reconocimiento intelectual y emocional, dicho sentimiento genera confianza y compromiso organizacional. La injusticia procedimental produce indignación intelectual y emocional y conlleva falta de confianza y resentimiento.

Roberson & Colquitt, 2005	La injusticia percibida por un empleado puede influir negativamente en el tono afectivo del resto de los trabajadores, debido a la empatía existente en las relaciones laborales.
Ferreira, et al. (2006)	La justicia distributiva y procedimental se relaciona positivamente con el compromiso organizacional.
Loi, Hang-yue y Foley (2006)	La justicia distributiva y procedimental es un factor clave de cara a fomentar la permanencia de los trabajadores en su centro de trabajo y su compromiso organizacional.
Olkkonen y Lipponen (2006)	La justicia procedimental y distributiva influye positivamente en la identificación de los empleados con la empresa, mientras que la justicia interaccional, centrada en el supervisor, se relaciona positivamente con la identificación con el equipo de trabajo.
Reb, Goldman, Kray y Copranzano, 2006	El concepto de justicia organizacional se encuentra relacionado positivamente con el compromiso organizacional.
Cropanzano, Bowen y Gilliland (2007)	La justicia organizacional tiene el potencial para generar grandes beneficios en la empresa: incrementa la confianza y el compromiso organizacional, mejora la productividad y la satisfacción del cliente y se produce una reducción en los conflictos laborales.
Martin García, Luceño Moreno, Jaén Díaz y Rubio Valdehita (2007)	La falta de apoyo organizacional es el estresor más importante relacionado con la falta de satisfacción en el puesto de trabajo.
Omar, et al (2007)	Los comportamientos organizacionales proactivos, orientados a prestar ayuda y a involucrarse de forma voluntaria en la organización, pueden ser considerados como una consecuencia de sentirse “justamente” tratados en la empresa
Van Knippenberg, et al. (2007)	La justicia distributiva, procedimental y sobre todo interaccional de los líderes, se asocia positivamente con el liderazgo efectivo, lo que promueve el compromiso, la satisfacción y la confianza.

Ladebo, et al. (2008)	El sentimiento de equidad en el trato con los supervisores y con los compañeros de trabajo aumenta la probabilidad de que devuelvan el trato justo recibido, desarrollando una emoción positiva hacia su trabajo y un aumento de la satisfacción laboral.
Kumar, Bachshi y Rani (2009)	La justicia distributiva es el predictor más importante de la satisfacción con el salario
Al-Zu'bi, 2010	Señalan que la justicia organizacional favorece el rendimiento laboral y lo relacionan con el bienestar en el trabajo.
Walumbwa, Hartnell, & Oke, 2010	El concepto de justicia organizacional se encuentra relacionado positivamente con el comportamiento de ciudadanía organizacional.
Patlán-Pérez, Martínez y Hernández, 2012	La justicia organizacional es un buen predictor de la salud de los empleados.
Vaamonde (2013)	Al tratar la variable justicia organizacional, expone que el sexismo contra las mujeres continúa generando desigualdades en el ámbito laboral a nivel mundial.
Ahmed (2014)	La justicia procedimental y distributiva afecta la identificación y el compromiso organizacional
Jacobs, Belschak y Hartog (2014)	La justicia organizacional afecta al comportamiento ético de los trabajadores.
Hurtado Morales (2014)	Concluye que la percepción de justicia se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.
Rodríguez Montalbán, Martínez Lugo, y Salanova Soria (2014)	Para el caso particular de Puerto Rico cuando los trabajadores perciben un ambiente laboral de equidad, su nivel de dedicación es mayor.
Tuntrabundit y Tuntrabundit (2014)	La justicia procedimental afecta al compromiso afectivo de los empleados, que se sienten más seguros y unidos a su trabajo en la organización.

Vásquez, Mejía y Rodríguez (2014)	Señalan que el 93% de los profesionistas jóvenes talentosos de entre 24 a 30 años que abandonan sus lugares de trabajo lo hacen por buscar un clima organizacional con calidad de vida laboral y un ambiente que les permita ser creativos e innovar en las tareas; esto lo hacen en virtud de que sienten que el talento humano en algunos de los casos no es recompensado, a lo cual se suma el hecho de que su percepción de la actividad laboral no presenta mejores alternativas.
Pedraja-Rejas, Sjöberg, Rodríguez-Ponce, y Cuadra (2015)	Confirma la existencia de una relación significativa entre la justicia organizacional y los resultados con respecto a las tomas de decisiones justas.
Naranjo e Hidrovo (2017)	Señalan que los colaboradores al percibir que son tratados de manera justa, equitativa y que cuentan con condiciones de trabajo favorables, genera en el personal compromiso de continuidad en mayor o menor nivel; así mismo, se logra fortalecer el compromiso afectivo con el trabajo y la institución, lo cual se evidencia en el comportamiento de ciudadanía organizacional que demuestran los colaboradores

Tal y como se puede observar, los resultados evidencian la relevancia que tienen las políticas de acción de la empresa con la percepción que tienen los empleados de la justicia organizacional y su relación con aspectos tan importantes como el compromiso organizacional, la motivación, la satisfacción laboral, el grado de identificación con la empresa, el comportamiento cívico, o el ausentismo.

Pese a que se observa una amplia variedad en las temáticas, son escasas las investigaciones relacionadas con la gestión administrativa y la educación superior, de ahí la importancia que tiene realizar investigaciones que permitan determinar el papel que tienen las actividades de gestión de la empresa, con la percepción que puedan tener los empleados sobre la justicia organizacional de la misma (distributiva, procesal e interaccional). Por tal motivo este trabajo tiene por objeto ahondar en esta relación;

en particular, este trabajo se centrará en la fase de planificación de la gestión administrativa, por considerar esta fase como uno de los ejes principales con los que cuenta la administración para alcanzar las metas trazadas.

Metodología

El enfoque utilizado en esta investigación ha sido de tipo cualitativo y cuantitativo en donde se ha medido la variable justicia organizacional mediante un procedimiento de muestreo. Para obtener la información, se utilizaron herramientas de medición para cada una de las variables; estas se aplicaron a grupos de docentes y personal administrativo titular de la Universidad Técnica de Machala en el primer semestre del año 2018.

Los participantes respondieron en una escala de tipo Likert de cinco anclajes, con un total de 9 ítems (Tabla 3). Los ítems evaluados (factores) y bloques (función de desempeño) no presentaron valores perdidos, es decir, no hubo ítems o celdas vacías (sin respuesta) y se establecieron medidas de tendencia central.

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Programa de incentivos	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%
Programas de comunicación laboral	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%
Programas de desvinculación del talento humano	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%
Programas de evaluación	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%
Programas de integración laboral	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%
Programas de mejoras para las condiciones de trabajo	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%
Programas de promoción y ascenso laboral	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%

Programas de quejas y reclamos	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%
Manejo de conflictos	400	100,0%	0	0,0%	400	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada al talento humano de la UTMACH.

Podemos constatar que el 89.9% de los datos se encierran en dos bloques, Docentes y Personal administrativo. La diferencia entre este último bloque y el siguiente es aproximadamente cuatro veces mayor (Tabla 4). Usando los dos primeros grupos se perdería el 10,1% de la información, distribuida en 5 bloques diferentes, por lo que es lógico suponer que la información perdida no influirá en nuestro análisis final.

Tabla 4. Cuadro resumen de frecuencias de los bloques por Función que desempeña.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Docentes	259	64,7	64,7	64,7
Personal administrativo	101	25,2	25,2	89,9
Docentes Directivo (Decanos, Subdecanos, Directores y/o Jefes Departamentales)	9	2,2	2,2	92,1
Personal administrativo Directivo (Directores y/o Jefes Departamentales)	20	5,0	5,0	97,1
Personal de servicios y/o trabajadores	5	1,3	1,3	98,4
Docentes Directivo (Coordinador Académico)	1	0,3	0,3	98,7
Otro	5	1,3	1,3	100,0
Total	400	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta aplicada al talento humano de la UTMACH.

El instrumento utilizado se validó usando un análisis de confiabilidad de los resultados de la aplicación de la encuesta. Dado que se supone que los ítems considerados están relacionados con cierta tendencia de respuesta que, en la mayor parte de los casos, no se puede verificar de manera directa, se deberían realizar mediciones consistentes según el tamaño de la muestra, con un nivel de correlación alto entre ellas.

Desde el punto de vista probabilístico, existe un coeficiente que permite cuantificar el nivel de fiabilidad (lo que a su vez nos permite identificar la confiabilidad de los mismos) de una escala de medida, en nuestro caso una escala de Likert, para la magnitud de interés que no se puede verificar de manera directa, la cual se elabora partiendo del total de datos contenidos en los ítems analizados. Este coeficiente es el alfa de Cronbach², el cual nos muestra una información similar a la que obtendríamos calculando la media ponderada de las correlaciones entre los ítems que forman parte de la escala.

El alfa de Cronbach se ha calculado a partir de las varianzas, según la relación:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Teniendo en cuenta que:

S_i^2 = Varianza de cada ítem

S_t^2 = Varianza del total de valores considerados

k = Número de ítems

En caso de obtener un valor de índice de alfa de Cronbach cercano a 1, se concluye que la confiabilidad del instrumento de escala es significativa. Vale destacar que es aceptado que si se alcanzan valores del alfa de Cronbach superiores a 0.7, la fiabilidad de la escala es relevante (Christmann & Van Aelst 2006).

² El alfa de Cronbach es una media de las correlaciones entre las variables que forman parte de la escala. Puede calcularse de dos formas: a partir de las varianzas (alfa de Cronbach) o de las correlaciones de los ítems (Alfa de Cronbach estandarizado).

Población y muestra

La población de docentes titulares de la UTMACH es de 316 personas, Para un margen de error del 10%, un nivel de confianza del 95%, según la ecuación estadística para proporciones poblacionales, se estima una muestra de 74 encuestas a realizar al personal de docentes, pero en nuestro estudio se tomaron en consideración 259 encuestas, lo que implica que es una muestra válida y representativa.

La población del personal administrativo titular de la UTMACH es de 155 personas, Para un margen de error del 10%, un nivel de confianza del 95%, según la ecuación estadística para proporciones poblacionales, se estima una muestra de 60 encuestas a realizar al personal de docentes, pero en nuestro estudio se tomaron en consideración 101 encuestas, lo que implica que es una muestra válida y representativa.

El análisis de la población objeto de estudio total estuvo representada por el talento humano de la Universidad Técnica de Machala, toda la planta titular de la institución es de 588 personas (docentes, empleados, trabajadores). De aquel universo se tomó una muestra representativa de 400 personas en total, con trayectoria de trabajo superior a 3 años. Esto mejora el nivel de confianza de los resultados, dado que en estadística se considera que la única forma de reducir el error admisible es aumentar el tamaño de la muestra y con un margen de error del 5%, un nivel de confianza del 99%, según la ecuación estadística para proporciones poblacionales, se estima una muestra de 312 encuestas a realizar al personal que labora en la institución, pero en nuestro estudio se tomaron en consideración 400 encuestas.

Los datos se categorizan de acuerdo a una escala de Likert, y debido a esta particularidad es recomendable usar los valores modales para caracterizar los resultados. El contraste con esta información se hace con las medianas, con el fin de visualizar si existe una tendencia central bien marcada en la que el valor modal y la mediana coincidan. Por último, se realiza una ponderación en función de las desviaciones estándar en orden ascendente, dado que cuanto menor es el valor de desviación estándar, menor es la diferencia entre los datos recogidos de la muestra; y su tendencia central es, por tanto, más exacta. Estos análisis se los realizaron con el programa estadístico Stata 14.

Resultados

Para determinar la fiabilidad de los datos recabados para el análisis de la variable, se efectuó un análisis del Alfa de Cronbach para validar y evaluar la confiabilidad del instrumento de medición empleado y sus datos contenidos. Con 9 ítems evaluados en 400 elementos de muestra, el resultado del alfa de Cronbach fue 0.990, lo que nos indica una alta confianza en los datos recogidos para la presente investigación (Tabla 5).

Tabla 5. Análisis de fiabilidad para la variable dependiente.

Alfa de Cronbach	N.o de elementos
0.990	9

Justicia Distributiva

Para analizar la primera dimensión de la justicia organizacional que trata sobre la justicia distributiva, se preguntó a la población objeto de estudio sobre su percepción en relación a tres aspectos: los programas de promoción y ascenso laboral; los programas de incentivos y los programas de mejoras de las condiciones laborales. Los resultados se muestran en las tablas 6, 7 y 8.

Tabla 6. Programas de promoción y desempeño.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy bueno	107	26,75	26,75
Bueno	159	39,75	66,50
Regular	64	16,00	82,50
Malo	42	10,50	93,00
Pesimo	28	07,00	100
TOTAL	400	100	

El 66.5% de la población objeto de estudio cataloga como bueno y muy bueno los programas de promoción y ascenso laboral, mientras que sólo el 17.5% lo señala como malo y pésimo. Estos resultados evidencian que el talento humano de la Universidad califica de manera positiva la promoción profesional en el sentido de que aprecian que la institución otorga la oportunidad de mejorar la situación laboral.

Tabla 7. Programas de incentivos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy bueno	86	21,50	21,50
Bueno	163	40,75	62,25
Regular	81	20,25	82,50
Malo	44	11,00	93,50
Pesimo	26	06,50	100
TOTAL	400	100	

Un representativo 62.25% cataloga a los programas de incentivos como bueno y muy bueno, dado que consideran que la universidad aplica los incentivos laborales con el fin de estimular a través de la motivación el conseguir los resultados propuestos. En el caso de los docentes, sienten el apoyo institucional en el sentido de la formación institucional en el aspecto de lo económico, mientras que los empleados y trabajadores valoran el sentido del reconocimiento por medio de las condecoraciones en retribución a su servicio. El 17.5% lo califican como malo y pésimo los programas de incentivos.

Tabla 8. Programas de mejoras de condiciones de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy bueno	91	22,75	22,75
Bueno	175	43,75	66,50
Regular	85	21,25	87,75
Malo	32	08,00	95,75
Pesimo	17	04,25	100
TOTAL	400	100	

Las mejoras de las condiciones de trabajo muestran que el 66.5% las considera bueno y muy bueno. Según la investigación se pudo constatar que las personas que laboran en la universidad valoran lo realizado en aspectos como infraestructura, red Wi-Fi, entre otros. El 12.25% califica de malo y pésimo las mejoras realizadas a las condiciones de trabajo.

Los resultados obtenidos en la justicia distributiva, como habíamos indicado, están relacionada con la contribución que el propio trabajador hace, ya sean en función de su nivel de esfuerzo, persistencia, nivel de competencias, etc., al resultado de la empresa comparado con las aportaciones de sus otros compañeros y la justicia que existe en la distribución de dichos resultados. Como observamos en las tablas 6, 7 y 8, tenemos un 69.8% de percepción buena y muy buena; y un 15.8% de malo y pésimo, en relación a tres aspectos: los programas de promoción y ascenso laboral; los programas de incentivos y los programas de mejoras de las condiciones laborales.

Justicia Procedimental

Para analizar la segunda dimensión, la justicia procedimental, se preguntó a la población objeto de estudio sobre su percepción en relación a tres aspectos: la evaluación del desempeño; los programas de quejas y reclamos; y el proceso de desvinculación del talento humano. Los resultados se muestran en las tablas 9, 10 y 11.

Tabla 9. *Evaluación del desempeño.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy bueno	107	26,75	26,75
Bueno	199	49,75	76,50
Regular	59	14,75	91,25
Malo	29	07,25	98,50
Pesimo	6	01,5	100
TOTAL	400	100	

La evaluación del desempeño es vista por el 76.5% como bueno y muy bueno, en razón de que la entidad, con el fin de detectar debilidades en el proceso de la actividad, aplica en determinados tiempos la evaluación al personal de docentes y administrativo de la UTMACH, lo cual es visto con buenos ojos por la mayoría de la población universitaria. El 8.75% de los encuestados lo considera malo y pésimo.

Tabla 10. Programas de quejas de reclamos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy bueno	78	19,50	19,50
Bueno	167	41,75	61,25
Regular	96	24,00	85,25
Malo	38	09,50	94,75
Pesimo	21	05,25	100
TOTAL	400	100	

El sentido de responsabilidad de las autoridades en cuanto al manejo de las relaciones humanas, específicamente en la atención de quejas y reclamos, es calificado por el 61.25% como bueno y muy bueno, dado que consideran que las inquietudes manifestadas han sido escuchadas y que se dieron respuestas en relación con el caso presentado. El 14.75% considera que es malo y pésimo.

Tabla 11. Programas de desvinculación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy bueno	66	16,50	16,50
Bueno	177	44,25	60,75
Regular	109	27,25	88,00
Malo	38	09,50	97,50
Pesimo	10	02,55	100
TOTAL	400	100	

Respecto de la separación de alguien de su puesto de trabajo en casos como jubilación, cambio de puestos, entre otros, para el 60.75% el talento humano de la Universidad merece la calificación de buena y muy buena, porque esta actividad es llevada con toda la formalidad y legalidad del caso, en donde se promueven todo tipo de acciones que coadyuven a desarrollar de la mejor manera este proceso. El 12% lo califica de malo y pésimo.

Los resultados obtenidos en la justicia procedimental se refiere a la evaluación subjetiva que tienen los empleados sobre los métodos o procesos que posee la organización para medir los resultados y las recompensas y, en la justicia que existe en estos medios de control y la utilización de información adecuada. Como observamos en

las tablas 9, 10 y 11, tenemos un 66.2% de percepción buena y muy buena; y un 11.8% de malo y pésimo, en relación a tres aspectos: la evaluación del desempeño; programas de quejas y reclamos; y sobre el proceso de desvinculación del talento humano.

Justicia Interaccional

Para analizar la tercera dimensión de la justicia organizacional que trata sobre la justicia interaccional, se preguntó a la población objeto de estudio sobre su percepción en relación a tres aspectos: la comunicación que se recibe desde los sistemas de información; el manejo de conflictos; y los programas de integración laboral. Los resultados se muestran en las tablas 12, 13 y 14.

Tabla 12. Comunicación a través de los sistemas de información.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy bueno	102	25,50	25,50
Bueno	176	44,00	69,50
Regular	81	20,25	89,75
Malo	28	07,00	96,75
Pesimo	13	03,25	100
TOTAL	400	100	

En lo referente a la comunicación a través de los sistemas de comunicación, el 69.5% señala al mismo como bueno y muy bueno en vista de que las personas consideran que en la organización a nivel interno la comunicación fluye de manera eficiente y permite dar a conocer a tiempo hechos relevantes del quehacer institucional. El 10.25% lo considera malo y pésimo

Tabla 13. Manejo de conflictos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy bueno	90	25,50	25,50
Bueno	167	41,75	64,25
Regular	95	23,75	88,00
Malo	31	07,75	95,75
Pesimo	17	04,25	100
TOTAL	400	100	

En cuanto a la mediación entre los conflictos acaecidos al interior de la universidad, el 64.25% lo califica como bueno y muy bueno, dado que la percepción del manejo de este tipo de circunstancias es que desde la organización se procura evitar en lo posible que las tensiones se agudicen frente a las diferencias de posturas entre las personas. El 12% lo califica de malo y pésimo..

Tabla 14. Integración laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy bueno	105	26,25	26,25
Bueno	160	40,00	66,25
Regular	88	22,00	88,25
Malo	26	6,50	94,75
Pesimo	21	5,25	100
TOTAL	400	100	

El 66.25% califica a la integración laboral como muy buena, en vista de que aprecian que en la UTMACH se aplican procesos que conllevan a generar la unión entre sus integrante. El 11.75% lo califica entre malo y pésimo.

Los resultados obtenidos en la justicia interaccional están relacionados más directamente con la justicia en el trato interpersonal entre la persona encargada de la supervisión y la toma de decisiones y la persona afectada por las mismas. Este tipo de justicia está relacionada positivamente con la identificación con el equipo de trabajo, ya que el empleado percibe que se tiene en cuenta su opinión y que existe un flujo de información adecuada para la toma de decisiones. Como observamos en las tablas 12, 13 y 14, tenemos un 66.7% de percepción buena y muy buena; y un 11.3% de malo y pésimo, en relación a tres aspectos: la comunicación que se recibe desde los sistemas de información; manejo de conflictos; y sobre los programas de integración laboral.

A continuación se muestran las tablas 15 y 16, donde se muestran los resultados obtenidos tanto para el personal de docentes como de empleados. Cabe indicar que el 51% de los encuestados son hombres y el 49% son mujeres.

Tabla 15. Cuadro resumen de percepción de justicia organizacional del grupo Docentes.

		Programa de incentivos	Programas de comunicación laboral	Programas de desvinculación	Programas de evaluación	Programas de integración laboral	Programas de mejoras para las condiciones de trabajo	Programas de promoción y ascenso laboral	Programas de quejas y reclamos	Sistema de manejo de conflictos
N	Válido	259	259	259	259	259	259	259	259	259
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Media	3.75	3.70	3.83	3.90	3.60	3.69	3.82	3.74	3.85
	Mediana	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
	Moda	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	Desviación estándar	1.15	1.09	0.98	0.92	1.05	0.90	1.01	1.04	1.04

Se verifica que los valores de moda y mediana son los mismos en cada factor. Por coincidencia se obtiene la misma percepción de cada aspecto, es decir, 4 (Bueno). En general, los docentes tienen una percepción aceptable de la justicia organizacional de la UTMACH, tal como se indica en la encuesta realizada y evidenciadas en cada una de las dimensiones mostradas en las tabla 15. La desviación estándar en promedio de los 9 ítems es de 3.8 con un promedio de la desviación estándar de 1.02, lo que demuestra que existe dispersión de los resultados. En los resultados que se muestran en la tabla 16, los valores de moda y mediana son los mismos en cada factor, es decir, 4 (Bueno). En general, los empleados administrativos tienen una percepción similar a la de los docentes en relación a la justicia organizacional, con una desviación estándar algo inferior de 3.5.

Tabla 16. Cuadro resumen de percepción de justicia organizacional del grupo Personal administrativo.

		Programa de incentivos	Programas de comunicación laboral	Programas de desvinculación	Programas de evaluación	Programas de integración laboral	Programas de mejoras para las condiciones de trabajo	Programas de promoción y ascenso laboral	Programas de quejas y reclamos	Sistema de manejo de conflictos
N	Válido	101	101	101	101	101	101	101	101	101
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Media	3.46	3.29	3.48	3.88	3.47	3.44	3.65	3.51	3.45
	Mediana	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
	Moda	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	Desviación estándar	1.25	1.20	1.15	0.92	1.10	1.01	0.93	1.03	1.14

Conclusiones

A lo largo de los años, tal y como se ha visto en la revisión del estado del arte, las investigaciones han demostrado que la percepción que tienen los trabajadores sobre la justicia en el interior de las organizaciones es un factor clave a la hora de generar beneficios en la empresa, ya que mejora la identificación con la imagen corporativa, la satisfacción con el trabajo, reduce la rotación y el ausentismo, mejora el ambiente laboral y, en definitiva, el desempeño laboral.

Las prácticas organizacionales en materia de gestión administrativa afectan a dicha percepción, e impactan de manera positiva o negativa en la empresa, pues desde el momento en que un trabajador percibe que se le está tratando de forma injusta se desarrollan en él sentimientos, actitudes y conductas negativas hacia su trabajo, compañeros y/o empresa. Se puede inferir que a mayor percepción de justicia organizacional, mayor nivel de compromiso organizacional, por lo que es prioritario que las organizaciones en general, y las instituciones de educación superior en particular, desarrollen una gestión administrativa más equitativa y justa, en aras a conseguir un clima laboral estable y productivo.

Al realizar un recorrido teórico sobre la justicia organizacional y su relación con la gestión administrativa y determinar qué incidencia tiene en los docentes y empleados de la Universidad Técnica de Machala, podemos concluir que en el caso de los docentes la percepción de justicia organizacional es mayor a la de los empleados, lo que nos da elementos para analizar en futuras investigaciones y resolver específicamente qué influye en esta baja percepción.

Con respecto a las tres dimensiones de la justicia organizacional: justicia distributiva, procedimental e interaccional, se concluye lo siguiente:

- En la primera dimensión tenemos un 69.8% de percepción buena y muy buena y un 15.8% de malo y pésimo en relación a los programas de promoción y ascenso laboral, los programas de incentivos y los programas de mejoras de las condiciones laborales.
- En la segunda dimensión tenemos un 66.2% de percepción buena y muy buena y un 11.8% de malo y pésimo, en relación a la evaluación del desempeño, los programas existentes de reclamaciones y el proceso de desvinculación del talento humano.

- En la tercera dimensión tenemos un 66.7% de percepción buena y muy buena y un 11.3% de malo y pésimo en relación a la comunicación que se recibe desde los sistemas de información, el procedimiento existente en la resolución de conflictos y los programas de integración laboral, lo cual es corroborado por la literatura revisada.

En conclusión, este trabajo pretende contribuir a extender el conocimiento sobre la justicia organizacional en la Universidad Técnica de Machala. En el caso específico de los docentes y empleados, el tipo de justicia predominante ha sido la distributiva que está relacionada directamente con la contribución que el propio trabajador hace a la institución, ya sean en función de su nivel de esfuerzo, persistencia, nivel de competencias, entre otros, tendientes a la mejora de los resultados de la empresa.

Para finalizar decir que las instituciones de educación superior deben considerar, como factor esencial en la planificación de las actividades administrativas y directivas, el logro de la equidad en todos los procesos de la empresa, ya sea en la toma de decisiones, en los procedimientos administrativos, así como en las políticas de empleo y trato al personal.

Referencias bibliográficas

- Abu Elanain, H. (2010). Testing the direct and indirect relationship between organizational justice and work outcomes in a non-Western context of the UAE. *Journal of Management Development*, 5-27.
- Adams, J. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in experimental social psychology*, 267-299.
- Alcover de la Hera, C., Moriano León, J. A., Osca Segovia, A., Topa Cantisano, G., Urien Angulo, B., Bardera Mora, P.,... Carrasquilla López, S. (2012). *Psicología del trabajo*. Madrid: Uned.

- Ahmed, H.T. (2014). Impact of Organizational Justice on Affective Commitment: Mediating role of Psychological Ownership and Organizational Identification. *Journal of Business and Management*, 16(1), 58-63.
- Al-Zu'bi, H. (2010). A study of relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 102-109.
- Arboleda Arango, A. M. (2009). La actitud del consumidor según la percepción de justicia organizacional. *Estudios Gerenciales*.
- Arroyo de la Tejera, J., & Berenguer Guarnaluses, N. L. (2009). La gerencia y la dirección científica. *Medisan*.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano, un nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (Quinta ed.). Colombia: Mc Graw Hill.
- Christmann, A., & Van Aelst, S. (2006). Robust estimation of Cronbach's alpha. *Journal of Multivariate Analysis*, 97(7), 1660-1674.
- Cohen-Charash, Y. & Spector, P.E. (2001) "The role of justice in organizations: A meta-analysis", *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 86 (2): 278-321.
- Colquitt, J.A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.
- Copranzano, R., Bowen, D.E. & Gillilan, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21, 34-48.
- Cosacov, E. (2007). *Diccionario de términos técnicos de la Psicología*. Argentina: Editorial Brujas.

- De Cremer, D. (2004). Procedural and distributive justice effects moderated organizational identification. *Journal of Managerial Psychology*, 20, 4-13. doi:10.1108/02683940510571603
- Fall, A. (2014). Justice organisationnelle, reconnaissance au travail et motivation intrinsèque: résultats d'une étude empirique. *Département des relations industrielles*, 709-731.
- Ferreira, C., Assmar, E., Omar, A., Uribe, H., Terrones, A. & Galaz, M. (2006). Individualismo e colectivismo, percepções de justiça e comprometimento em organizações latinoamericanas. *Revista Interamericana de Psicología*, 40(2), 53-62.
- Folger, R., Cropanzano, R. & Goldman, B. (2005). What is the relationship between justice and morality. En J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds.), *Handbook of organizational justice* (pp. 215-246). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Gómez Dacal, G. (2006). K Sigma: control de procesos para mejorar la calidad de la enseñanza: (cómo identificar entre lo mucho que es trivial lo poco que es crítico). Madrid: Wolters Kluwer España S.A.
- González Salazar, L. E. (2003). El poder de la organización informal en la gestión administrativa. *Redalyc*, 27, 187 - 195. Recuperado el Domingo de Julio de 2014, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44027114>
- González, P., & Orsini Luiggi, S. (2013). Las empresas cooperativas y el arte empresarial. Lulú.
- Gracia Ramos, M., Yaguez Insa, M., López Jurado, P., & Casanovas Ramon, M. (2007). Guía práctica de economía de la empresa II: áreas de gestión y producción (Teoría y ejercicios). Barcelona: Universitat de Barcelona.

- Greenberg, J. (1990). Looking fair versus being fair: Managing impressions of organizational justice. *Research in Organizational Behavior*, 12, 111-157.
- Griffin, R. (2011). *Administración*. México: Cengage Learning.
- Guerra, G. (2002). *El agronegocio y la empresa agropecuaria frente al siglo XXI*. San José: IICA.
- Guevara Cámara, María Luisa (2016). Justicia organizacional y satisfacción laboral en el Banco de la Nación del Perú, Agencia Trujillo, año 2015. *Revista Ex Cathedra en negocios*, Enero - Junio 2016, vol. 1 N° 1, pp. 40-51.
- Hernández Gracia, T. J., Martínez Torres, E., Martínez Muñoz, E., Castillo Gallegos, F., & Corichi García, A. (2015). Justicia Organizacional y su relación con el personal docentes de una Institución de Educación Superior. *Global Journal of Management and Business Research Interdisciplinary*, 32-41.
- Herrera, J. A. (2013). *Administración de la empresa constructora*. USA: Lulú.
- Hurtado Cuartas, D. (2008). *Principio de Administración*. Medellín: Textos Académicos.
- Hurtado Morales, L. K. (2014). *Relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una universidad privada de Bogotá*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia. Tesis de maestría.
- Inciarte, A., Marcano, N., & Reyes, M. (2006). Gestión académico-administrativa en la educación básica. *Revista Venezolana de Gerencia*, 221-243.

- Infante Barboza, Xiomara Isabel (2015). Influencia de la justicia organizacional en la confianza y la satisfacción laboral en empleados de una empresa manufacturera. Tesis de maestría.
- Jacobs, G., Belschak, F. D. & Den Hartog, D. N. (2014). (Un)Ethical Behavior and Performance Appraisal: The Role of Affect, Support, and Organizational Justice. *Journal of Business Ethics*, 21(1), 63-76.
- Jiménez Castro, W. (2003). Evolución del pensamiento administrativo en la educación costarricense. San José: EUNED.
- Jiménez Jiménez, J. (2000). Manual de gestión para jefes de servicios clínicos. España: Díaz de Santos S.A.
- Kim, W. C. & Mauborgne, R. A. (2005). Blue Ocean Strategy: How to create uncontested market space and make competition irrelevant. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Kumar, K., Bachshi, A. & Rani, E. (2009) “Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organizational commitment”, *The IUP Journal of Management Research*, 26 (10): 24-37.
- Ladebo, O. J., Awotunde, J. M. & Abdulsalam-Saghir, P. B. (2008). Coworkers’ and supervisor interactional justice: Correlates of extension personnel’s job satisfaction, distress and aggressive behavior. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 9(2), 206-225.
- Loi, R., Hang-Yue, N. & Foley, S. (2006) “Linking employees’ justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79: 101-120.
- Maqueda Lafuente, J., & Llaguno, J. (1995). Marketing estratégico para empresas de servicios. Madrid: Diaz de Santos S.A.

- Martín García, J., Luceño Moreno, L., Jaén Díaz, M. & Rubio Valdehita, S. (2007). Relación entre factores psicosociales adversos, evaluados a través del cuestionario Decore, y salud laboral deficiente. *Psicothema*, 19(1), 95-101.
- Martínez Tur Vicente, Carolina Moliner Cantos, S. Carbonell (2003). ¿Cuántas dimensiones tiene la justicia organizacional? *Revista de psicología social aplicada*, ISSN 1131-6225, Vol. 13, N° 3, 2003, págs. 91-106
- Mladinic, A. & Isla, P. (2002). Justicia organizacional: Entendiendo la equidad en las organizaciones. *PSYKHI*. 11(2), 171-179.
- Naranjo, K., & Hidrovo, C. (2017). Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la PUCE Matriz Quito. *Revista PUCE*.
- Niehoff, B.P. & Moorman, R.H. (1993) "Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior", *Academy of Management Journal*, 36 (3): 527-556.
- Olkkonen, M. E. & Lipponen, J. (2006). Relationships between organizational justice, identification with organization and work unit, and group-related outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100, 202-215.
- Omar, A. (2006). Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. *Psicología y Salud*, 16(2), 207-217.
- Omar, A., Uribe Delgado, H., Ferreira, C., Assmar, E., Terrones, A. & Galaz, M. (2007). Colectivismo, justicia y ciudadanía organizacional en empresas argentinas, mexicanas y brasileras. *Revista Mexicana de Psicología*, 24(1), 101-116.

- Omar, A. & Florencia, U.A. (2010). El impacto de la cultura nacional sobre la cultura organizacional. *Universitas Psychologica*, 9(1), 79-92.
- Patlán, P. J., Martínez, T. E. & Hernández, R. R. (2012) El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 5(5), 1-20.
- Pedraja-Rejas, L., Sjoberg, O., Rodríguez-Ponce, E., & Cuadra, A. (2015). El conflicto y la justicia organizacional como determinantes de los resultados del proceso de toma de decisiones: un estudio para la pyme de Chile y Perú. *Interciencia*, 107-113.
- Pujol, A. H. (1969). *La Profesionalización en el campo de la Administración de personal*. Bogotá: Centro Interamericano de Ciencias Agrícolas.
- Reb, J., Goldman, B. M., Kray, L. J. & Cropanzano, R. (2006). Different wrongs, different remedies? Reactions to organizational remedies after procedural and interactional injustice. *Personnel Psychology*, 59, 31– 64.
- Reynoso, C. (2012). La justicia laboral, retos y reflexiones. Recuperado de: <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/75/82-05.pdf>
- Roberson, Q. M., & Colquitt, J. A. (2005). Shared and configural justice: A social network model of justice in teams. *Academy of Management Review*, 30(3), 595-607.
- Rodríguez, R., Martínez, M. y Salanova, M. (2014). Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora. *Universitas Psychologica*, 13(3), 961-974.

- Shi, J., Lei, W., Wang, M., & Lin, H. (2009). Linking the Big Five Personality Constructs to Organizational Justice. *Social behavior and personality*, 209-222.
- Sweeney, P.D. & McFarlin, D.B. (1993) "Worker's evaluations of the "ends" and the "means": An examination of four models of distributive and procedural justice", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 55: 23-40.
- Topa, G., & Morales, J. F. (2006). Identificación organizacional y proactividad personal en grupos de trabajo: Un modelo de ecuaciones estructurales. *Anales De Psicología*, 22, 234–242.
- Tuntrabundit, K. & Tuntrabundit, V. (2014). The Mediating Role of Procedural Justice in Formalization-Affective Commitment Relationship. *Asian Social Science*, 10(11), 185-193.
- Vásquez Mireles, R., Mejía De León, Y., & Rodríguez Villanueva, B. (2014). Retención del talento humano en las organizaciones. Global Conference on Business and Proceedings, 1773 - 1781.
- Vaamonde, J. D. (2013) El sexismo en el lugar de trabajo a la luz de los valores personales y de las percepciones de justicia organizacional (Tesis Doctoral). Universidad Nacional de la Plata. La Plata. Recuperado de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/32464/Documento_completo__.pdf?sequence=1
- Van Knippenberg, D., De Cremer, D. & van Knippenberg, B. (2007). Leadership and fairness: The state of the art. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16, 113-140.
- Ventura, B. (2012). Operaciones administrativas recursos humanos. Madrid, España: Paraninfo S.A.

Walumbwa, F. O., Hartnell, C. A., & Oke, A. (2010). Servant leadership, procedural justice, climate, service climate, employee attitudes, and Organizational Citizenship Behavior: A cross-level investigation. *Journal of Applied Psychology*, 95, 517–529. Doi: 10.1037/a0018867

Zavala Salazar, H. (2005). *Planeación estratégica aplicada a cooperativas y demás formas asociativas y solidarias*. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia.

Análisis factorial de la justicia organizacional en el Ecuador

César Javier Quezada Abad

Ingeniero, Master en Gerencia Empresarial, Doctor por la Universidad Nacional Mayor san Marcos de Lima - Perú y Doctor en Análisis y Estrategia Empresarial por la Universidad de la Coruña - España. Es profesor titular de la Universidad Técnica de Machala. cquezada@utmachala.edu.ec.

María Mercedes Teijeiro-Álvarez

Es autora y coautora de numerosas publicaciones científicas de alto impacto, relacionadas con el uso de las TIC. mercedes.teijeiro@udc.es

Luis Felipe Brito Gaona

Economista, Magíster en negocios internacionales, Doctor en Análisis y Estrategia Empresarial por la Universidad de la Coruña - España. Es profesor titular de la Universidad Técnica de Machala. lbrito@utmachala.edu.ec

María Jesús Freire-Seoane

Profesor Universidad de La Coruña, España. maje@udc.es

Análisis factorial de la justicia organizacional en el Ecuador

European Research Studies Journal
ISSN: 1108-2976

Resumen

Sabiendo que la justicia organizacional (JO) es un predictor importante de diferentes actitudes y conductas organizacionales, la escala de justicia organizacional de Colquitt fue desarrollada para evaluar las percepciones de justicia que tienen los empleados (para este caso profesores universitarios) y tiene cuatro dimensiones: justicia distributiva, procedimental, interpersonal e informativa. Para el presente trabajo extendemos el análisis al contexto ecuatoriano usando un modelo (Díaz-Gracia, et al., 2014) que se aplicó en España. El objetivo de este estudio es valorar la escala de justicia organizacional de Colquitt y determinar la percepción que tienen los profesores de universidades públicas de Ecuador. Además se han incluido cinco preguntas que hacen referencia al uso de las TIC en las diferentes dimensiones en una muestra de 500 profesores. El alfa de Cronbach obtenido para cada dimensión varió entre .98 y .99; con una medida de adecuación muestral KMO de .9663. La realización del correspondiente análisis factorial, reagrupa los ítems en 3 factores que representan el 98% de la varianza, por lo que se confirma que es un instrumento que cuenta con las propiedades psicométricas adecuadas para utilizarse en el contexto ecuatoriano. De las cuatro dimensiones, identificadas por Colquitt, la que obtuvo un mayor porcentaje de aceptación fue la interpersonal con un 86.1%.

Códigos JEL: C16, C50, J20, J30, J70, J80, L20, M12, O15

Palabras clave: justicia, organizacional, Colquitt, universidad, Ecuador.

Introducción

El estudio de la justicia organizacional se inició con la teoría de la equidad de Adams (1963), que ha sido el primer autor que aplicó el término a los contextos organizacionales. La justicia organizacional ha ido mejorando significativamente en los últimos años. Esta justicia es un constructo introducido por Greenberg (1987) para referirse a las percepciones de la gente sobre la equidad en las organizaciones. Específicamente, se analiza la forma en que los empleados determinan si han sido tratados de manera justa en sus trabajos y la forma en que estas determinaciones influyen en otras variables relacionadas con el trabajo.

En el ámbito jurídico, el término de justicia se relaciona con el sentido filosófico que se le da y está relacionado con tres grandes criterios: la dignidad común, el bien común y la ley; el problema en la definición del concepto de justicia es que no todos los autores comparten la misma jerarquía en los criterios a incluir (necesidad, responsabilidad, capacidad, mérito, etc.), de tal forma que la variedad de conceptos de justicia impiden ver con claridad la realidad de la que se está hablando, de ahí la importancia de definirlo contextualmente (Infante, 2015). En este sentido, este tipo de justicia está ligado al trabajo entendido como actividad humana fundamental, en donde el empleado se asegura los recursos necesarios para su subsistencia. A principios del siglo XX con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) comienza una preocupación creciente por la justicia social, entendida como la justicia cuyo objetivo es resolver situaciones de desigualdad y exclusión entre un colectivo social y el derecho de los trabajadores. Pero a pesar de que se han conseguido mejoras en las condiciones de los trabajadores, no se han abordado cuestiones fundamentales como la falta de valoración por parte de los empleadores del saber acumulado de las competencias adquiridas, la falta del reconocimiento social esperado, etc.

La conceptualización de la justicia organizacional se enfoca en cómo es percibida por los individuos (Greenberg, et al., 1991). En este sentido, entender los asuntos de justicia requiere un entendimiento de lo que las personas perciben como justas. Esta orientación descriptiva ha sido de gran interés para los científicos de muchas disciplinas (Cohen, 1986). Algunos autores (Cohen, et al., 2001; Colquitt et al., 2013) analizan hallazgos que relacionan las percepciones de la justicia organizacional con las actitudes laborales y el desempeño de sus trabajadores para mejorar la efectividad en las organizaciones.

Hay muchas clasificaciones relativas a las dimensiones de la justicia organizacional. Inicialmente se centró en la justicia distributiva (JD), que describe la imparcialidad de los resultados que recibe un empleado, especialmente el grado en que los resultados son equitativos, en otras palabras, es aquella que está relacionada con el equilibrio que resulta de la comparación de los propios resultados y contribuciones con los de otras personas dentro de la organización (Adams, 1965).

A mediados de los años setenta, algunos investigadores dieron un paso adelante considerando la justicia procedimental (JP), que refleja lo percibido y la imparcialidad de los procesos de toma de decisiones y el grado en que son consistentes, precisos y éticos (Leventhal, 1980). Posteriormente, se introdujo el concepto de justicia interpersonal (JINT), definido como el tratamiento interpersonal que reciben las personas a medida que se promulgan los procedimientos, dicho de otra manera, se refiere a la percepción de justicia en el trato recibido por parte del directivo (Bies, 1986).

La justicia informativa (JINF), es la adecuación percibida de las explicaciones dadas por los responsables, para los procesos de decisión y resultados, además del grado percibido de dignidad y respeto demostrado por las autoridades. Se refiere, específicamente, a las explicaciones e información recibida por parte de los empleados ante los diversos eventos que ocurren en la organización (Greenberg, 1993).

Se han desarrollado diversas escalas de medición de la justicia organizacional (Price & Mueller, 1986; Konovsky, et al., 1987; Moorman, 1991; Aquino, 1995). Colquitt (2001) exploró las dimensiones teóricas de la justicia organizacional, basado en la estructura de cuatro factores sugerida por Greenberg (1993), validando una nueva medida de la justicia organizacional en la que comparó múltiples estructuras de factores en dos estudios independientes, uno en una universidad y el otro en un trabajo de campo. Gracias al trabajo de Colquitt (2001), se tiene una medida de la justicia compuesta por una estructura de cuatro factores, que conllevó al establecimiento de un consenso en las sociedades occidentales sobre cuatro grandes dimensiones de percepción de justicia. Sin embargo, la medida de Colquitt está presente también en sociedades no occidentales, mostrando una confiabilidad promedio a favor de las cuatro dimensiones (justicia distributiva, procedimental, interpersonal e informativa).

Pese a que se observa que investigaciones sobre justicia organizacional y su relación con las actitudes y valores en la empresa ya están presentes desde finales del siglo XX, no es hasta principios del siglo XXI, cuando comienzan a abordar este tema en

América Latina, por ello, también, es importante mencionar que una correcta gestión administrativa afecta positivamente a la percepción de la justicia organizacional (Quezada, et al., 2019).

A continuación, se describen brevemente los resultados de las investigaciones más relevantes.

Tabla 1: Resultados de investigaciones sobre la justicia organizacional.

Autores	Resultados de la investigación
González (2003)	Menciona que el papel de un administrador es lograr la cooperación de la organización para buscar el equilibrio, y este resultado se logra cuando se llega a conocer a sus trabajadores, para lo cual se requiere de la interacción permanente del equipo.
Genesi y Suarez (2010)	Señala que en Venezuela la gestión de la calidad en las organizaciones educativas respecto al talento humano están sujetas a modelos tradicionales quienes controlan la educación de este país.
Münch (2010)	Refleja lo relevante de la administración en el sentido de generar competitividad, productividad y calidad máxima en las empresas, enfatiza la relevancia de esta ciencia ante el vertiginoso avance de la globalización.
Omar (2006)	La justicia organizacional se refiere a las percepciones que los empleadores tienen sobre lo que es justo y lo que es injusto dentro de las organizaciones a las que pertenecen. La justicia organizacional sustenta su valor en función de que si los empleados creen que están siendo justamente tratados, esa creencia generará actitudes positivas en el trabajo con los jefes y supervisores y la misma organización, en tanto que si se evidencia lo contrario, tal percepción determinará tensiones, sentimientos de insatisfacción y desmotivación, que dejará como saldo limitada productividad, disminución de la calidad de trabajo y ausentismo.
Omar (2010)	Los resultados obtenidos indican que los comportamientos organizacionales proactivos, de cuño afiliativo, especialmente aquellos orientados a prestar ayuda y a involucrarse activamente en la vida de la organización, pueden ser considerados como una consecuencia de sentirse “justamente” tratados en el seno de la organización, y que los valores culturales asociados al colectivismo actúan como una variable moduladora de esa relación disposicional. Tales conclusiones, no obstante, deben ser tomadas con cautela a la luz de las limitaciones propias de la investigación efectuada.
Ortiz (2011)	Concluye que en la empresa estudiada no se aplica un adecuado Sistema de Gestión Administrativa, lo que perjudica directamente a su estructura organizacional.
Vaamonde (2013)	Al tratar la variable justicia organizacional, expone que el sexismo contra las mujeres continúa generando desigualdades en el ámbito laboral a nivel mundial.

Díaz-Gracia, et al. (2014)	En su trabajo menciona que el Análisis Factorial Confirmatorio apoyó la estructura de cuatro dimensiones para la versión española de la Justicia Organizacional de Colquitt. El alfa de Cronbach obtenido para las sub escalas varió entre .88 y .95. Se concluye que la versión española tiene propiedades psicométricas adecuadas y puede ser de utilidad en la evaluación de la Justicia Organizacional en el entorno español.
Hurtado Morales (2014)	Concluye que la percepción de justicia se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.
Rodríguez Montalbán, et al. (2014)	Para el caso particular de Puerto Rico cuando los trabajadores perciben un ambiente laboral de equidad, su nivel de dedicación es mayor.
Vaamonde y Salessi (2014)	Su trabajo tuvo como propósito presentar los principales aspectos empírico conceptuales de la justicia organizacional, sus ámbitos de aplicación, sus vinculaciones con otras variables psicológicas y los hallazgos más destacados de las investigaciones llevadas a cabo en el ámbito organizacional argentino en donde se concluye que la justicia en el lugar de trabajo constituye un factor esencial para el funcionamiento armónico de las organizaciones y para la satisfacción personal de sus miembros. El tratamiento justo de las personas a nivel laboral resulta importante tanto para mejorar la eficacia del desempeño y el sentido de compromiso con la organización, como para mantener la dignidad individual y contribuir a la realización personal de los trabajadores.
Vásquez, Mejía y Rodríguez (2014)	Señalan que un representativo 93% de los profesionistas jóvenes talentosos de entre 24 a 30 años que abandonan sus lugares de trabajo lo hacen por buscar un clima organizacional con calidad de vida laboral y un ambiente que les permita ser creativos e innovar en la forma en como realizan la tarea; esto lo hacen en virtud de que sienten que el talento humano en algunos de los casos no es recompensado, a lo cual se suma el hecho de que su percepción de la actividad laboral no presenta mejores alternativas.
Pedraja-Rejas, et al. (2015)	Una muestra de empresas de Chile y Perú confirma la existencia de una relación significativa entre la justicia organizacional y los resultados con respecto a las tomas de decisiones justas.
Rodríguez-Montalbán, et al. (2015)	El trabajo tuvo como objetivo analizar las propiedades psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt en una muestra 383 empleados(as) de diversos sectores laborales de Puerto Rico. Se analizaron las propiedades psicométricas mediante análisis confirmatorio de factores con ecuaciones estructurales. Los resultados indican que posee una estructura multidimensional de cuatro factores (procedimental, distributiva, interpersonal e informacional) con buena confiabilidad. Se concluyó que posee las propiedades psicométricas adecuadas para su uso en el contexto organizacional puertorriqueño.
Naranjo e Hidrovo (2017)	Señalan que los colaboradores al percibir que son tratados de manera justa, equitativa y que cuentan con condiciones de trabajo favorables, genera en el personal compromiso de continuidad en mayor o menor nivel; así mismo, se logra fortalecer el compromiso afectivo con el trabajo y la institución, lo cual, se evidencia por el comportamiento de ciudadanía organizacional que demuestran los colaboradores.

Omar, et al. (2018)

La justicia organizacional se refiere a las percepciones de los trabajadores sobre lo que es justo e injusto en su trabajo. Se presentó evidencias sobre la validez factorial y propiedades psicométricas de la versión argentina de la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt en 406 trabajadores (212 varones y 194 mujeres) de organizaciones argentinas. Los resultados del análisis factorial confirmatorio corroboraron la estructura de la escala (justicia distributiva, procedimental, interpersonal e informacional) indicando que tales características psicométricas transforman a la escala validada en una herramienta útil para medir las percepciones de justicia al interior de las organizaciones argentinas.

Uno de los grandes retos que tienen las organizaciones es contar con colaboradores que estén motivados para realizar su trabajo. La motivación surge por la presencia de los siguientes factores: tipo de liderazgo, clima laboral, cultura organizacional, oportunidades de crecimiento laboral, beneficios económicos y sociales, entre otros; sin embargo, hay sucesos que afectan su motivación y el resultado es insatisfacción laboral y personal, bajo desempeño, escasa productividad, rotación de personal, etc.

Con estos antecedentes, se suscitó el interés de realizar esta investigación cuyos objetivos son determinar la percepción de la justicia organizacional en los profesores de las universidades públicas del Ecuador y validar la escala de Colquitt en sus cuatro dimensiones: justicia distributiva, procedimental, interpersonal e informativa. Se presenta, en primer lugar, esta introducción; en segundo lugar, se expone la metodología empleada para la investigación, en donde se especifica la técnica utilizada para llevar a cabo la recopilación de datos, los procesos aplicados para el análisis de los datos, la población objeto de estudio y el cuestionario utilizado; en tercer lugar, se presentan los resultados, análisis e interpretación de la información; finalmente, se muestran las conclusiones y referencias bibliográficas.

Metodología

El concepto de justicia organizacional se ha incorporado en varias áreas. Colquitt realizó estudios para conocer las dimensiones teóricas de este constructo y la fiabilidad del mismo. La escala de justicia organizacional de Colquitt fue diseñada para conocer la percepción de justicia que tienen las personas, pero en el presente estudio será aplicada a muestras de profesores de universidades públicas del Ecuador en sus cuatro dimensiones: distributiva, procedimental, interpersonal e informativa.

La escala contiene 20 ítems con respuestas tipo Likert de cinco puntos con las opciones para cada una de las cinco secciones (1= Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Indiferente, 4= De acuerdo y 5= Totalmente de acuerdo). Además, los ítems fueron modificados en su dialecto para ajustarlos a la cultura ecuatoriana.

Es importante mencionar que en el presente trabajo se ha incluido 5 preguntas referentes a las TIC. Según Quezada, et al. (2018), el uso de estas tecnologías está dando lugar a profundas transformaciones sociales y, gracias a sus aplicaciones como elemento de acceso e intercambio de información, los miembros de las distintas organizaciones expresan ideas, criterios, sentimientos y, en definitiva, propuestas que aunadas al esfuerzo colectivo mejoran considerablemente los escenarios de trabajo. Estas tecnologías de la información presentan un carácter de herramienta transversal y de democratización social, ya que pueden aportar un sinnúmero de oportunidades en la mejora del crecimiento y desarrollo sostenible de la organización, lo que conlleva a una reducción de la brecha existente entre incluidos y excluidos. Es por ello, que se consideró conveniente incluir estas preguntas en nuestro cuestionario, para ver hasta qué punto los docentes percibían el uso de estas tecnologías como instrumento de mejora de la justicia organizacional.

En total son 25 preguntas distribuidas de la siguiente manera: Justicia distributiva con 5 preguntas; Justicia procedimental con 9 preguntas; Justicia interpersonal con 5 preguntas; Justicia informativa con 6 preguntas.

Tabla 2. Encuesta aplicada a profesores de las universidades públicas del Ecuador¹.

Dimensiones	Preguntas
Justicia distributiva (JD)	P1 ¿Tus recompensas reflejan el esfuerzo que has puesto en tu trabajo?
	P2 ¿Tus recompensas son apropiadas para el trabajo que has terminado?
	P3 ¿Tus recompensas reflejan que has contribuido a la organización?
	P4 ¿Tus recompensas son justas teniendo en cuenta tu desempeño?
	P5 ¿El equipo directivo ha favorecido al uso de las TIC como medio de información del esfuerzo, resultados y recompensas?

¹Las preguntas P5, P13, P14, P19 y P25 son las preguntas adicionales realizadas en la encuesta, con el objeto de conocer el uso que se le están dando a las TIC para la mejora de los diferentes tipos de justicia analizados.

Justicia procedimental [JJP]	P6 ¿Has sido capaz de expresar tus puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados para dar recompensas?
	P7 ¿Has tenido influencia sobre las recompensas obtenidas a partir de dichos procedimientos?
	P8 ¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados consistentemente (de la misma manera a todos los empleados)?
	P9 ¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados de manera neutral (sin prejuicios)?
	P10 ¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en información precisa?
	P11 ¿Has sido capaz de solicitar las recompensas laborales que mereces según dichos procedimientos?
	P12 ¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en estándares éticos y morales?
	P13 ¿El equipo directivo ha promovido el uso de las TIC para facilitar los procedimientos utilizados para dar recompensas y la información relacionada con dichas recompensas?
Justicia interpersonal [JINT]	P14 ¿El equipo directivo ha favorecido el uso de las TIC como medio de reflexión y debate acerca de dichos procedimientos?
	P15 ¿El equipo directivo te ha tratado de manera educada?
	P16 ¿El equipo directivo te ha tratado con dignidad?
	P17 ¿El equipo directivo te ha tratado con respeto?
	P18 ¿El equipo directivo ha evitado chistes o comentarios inapropiados?
Justicia informativa [JINF]	P19 ¿El equipo directivo ha promovido el uso de las TIC para facilitar las relaciones entre el personal en un ambiente de confianza y respeto?
	P20 ¿El equipo directivo ha sido sincero en la comunicación contigo?
	P21 ¿El equipo directivo te ha explicado detalladamente los procedimientos que utilizará para recompensar tu trabajo?
	P22 ¿Las explicaciones del equipo directivo, con respecto a los procedimientos para recompensarte han sido razonables?
	P23 ¿El equipo directivo te ha comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna?
	P24 ¿El equipo directivo tiene en cuenta las necesidades específicas de los empleados para comunicarse con ellos?
	P25 ¿El equipo directivo ha favorecido el uso de las TIC como factor clave de comunicación en las relaciones laborales?

La investigación es de tipo cualitativa y cuantitativa que mide las variables de justicia organizacional mediante un procedimiento de muestreo. Para obtener la información, se utilizaron herramientas de medición para cada una de las variables; estas se aplicaron a 500 profesores de 31 universidades públicas del Ecuador en el primer trimestre del 2019 (Tabla 3).

Tabla 3. Listado de universidades públicas ecuatorianas que han participado en la encuesta.

Universidades Costa	12. Universidad Técnica de Machala	22. Universidad Nacional de Educación
1. Universidad de Guayaquil	13. Universidad Técnica Estatal de Quevedo	23. Universidad Politécnica Estatal del Carchi
2. Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí	14. Universidad Técnica Estatal Luis Vargas Torres	24. Universidad Técnica de Ambato
3. Escuela Superior Politécnica del Litoral	Universidades Sierra	25. Universidad Técnica de Cotopaxi
4. Universidad Agraria del Ecuador	15. Escuela Politécnica Nacional	26. Universidad Nacional de Chimborazo
5. Universidad de las Artes	16. Escuela Politécnica de Chimborazo	27. Universidad Nacional de Loja
6. Universidad Estatal de Milagro	17. Instituto de Altos Estudios Nacionales	28. Universidad Técnica del Norte
7. Universidad Estatal del Sur de Manabí	18. Universidad Central del Ecuador	29. Universidad Yachay Tech
8. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí	19. Escuela Superior Politécnica del Ejército	Universidades Amazonía
9. Universidad Técnica de Manabí	20. Universidad Estatal de Bolívar	30. Universidad Estatal Amazónica
10. Universidad Estatal Península de Santa Elena	21. Universidad de Cuenca	31. Universidad Regional Amazónica IKIAM
11. Universidad Técnica de Babahoyo		

Los participantes respondieron en una escala de tipo Likert de cinco anclajes, con un total de 25 ítems. Los ítems evaluados no presentaron valores perdidos, es decir, no hubo ítems o celdas vacías (sin respuesta), por lo tanto, podemos constatar que el 100% de los datos son válidos.

Instrumento y medición

Se realizó el análisis e interpretación de confiabilidad del cuestionario de justicia organizacional utilizando el alfa de Cronbach², que mide la validez y confiabilidad del instrumento, y evalúa el grado de homogeneidad de los ítems.

²El alfa de Cronbach es una media de las correlaciones entre las variables que forman parte de la escala. Puede calcularse de dos formas: a partir de las varianzas (alfa de Cronbach) o de las correlaciones de los ítems (Alfa de Cronbach estandarizado).

Desde el punto de vista probabilístico, este coeficiente permite cuantificar el nivel de fiabilidad (lo que a su vez nos permite identificar la confiabilidad de los mismos) de una escala de medida, en nuestro caso una escala de Likert, para la magnitud de interés que no se puede verificar de manera directa. Esta escala se elabora partiendo del total de datos contenidos en los ítems analizados, el cual nos muestra una información similar a la que obtendríamos calculando la media ponderada de las correlaciones entre los ítems que forman parte de la escala.

El alfa de Cronbach se ha calculado a partir de las varianzas, según la relación:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Teniendo en cuenta que:

S_i^2 = Varianza de cada ítem

S_t^2 = Varianza del total de valores considerados

k = Número de ítems

En caso de obtener un valor de índice de alfa de Cronbach cercano a 1, se concluye que la confiabilidad del instrumento de escala es significativa. Es necesario destacar que es aceptado si se alcanzan valores del alfa de Cronbach superiores a 0.7, y la fiabilidad de la escala es relevante (Christmann & Van Aelst, 2006).

Tabla 4. Descripción de la fórmula del coeficiente de Alfa de Cronbach

Elementos	Significado y explicación de la operación
K	Número de ítems codificados.
K-1	Número de ítems codificados menos 1.
Var-ítems	Sumatorio total de la varianza de cada uno de los ítems.
Var test	Varianza del sumatorio total de la codificación de cada uno de los ítems
Núm.	División del número de ítems sobre número de ítems menos 1.

Razón	División de la Var ítems sobre la Var test.
1 Menos	Diferencia de la Razón - 1
Alfa de Cronbach	Multiplicación del resultado del Núm por el resultado de 1 Menos.

En la investigación realizada por Ruiz (2003) considera que el alfa de Cronbach es adecuado cuando es superior a 0.80 con interpretación “alta”; sin embargo, no existe un direccionamiento fijo en todos los casos, ya que depende del tipo de instrumento que se utilice y del propósito del mismo. La literatura señala que en las pruebas de índole académico los coeficientes se encuentran en un rango de 0.61 a 0.80. En consecuencia, un instrumento adecuado garantiza una alta confiabilidad.

Tabla 5. Interpretación del coeficiente de Alfa de Cronbach

Coeficiente	Interpretación
Coeficiente alfa – 0.81 a 1.00	Muy alto
Coeficiente alfa – 0.61 a 0.80	Alto
Coeficiente alfa – 0.41 a 0.60	Moderado
Coeficiente alfa – 0.21 a 0.40	Bajo
Coeficiente alfa – 0.01 a 0.20	Muy bajo

Fuente. Ruiz (2003)

Cuando hablamos de análisis factorial, estamos analizando muchas variables que tienen respuestas a ítems (25) que contiene nuestra encuesta, en donde se pretende identificar el número y composición de los factores comunes necesarios para explicar la varianza común del conjunto de ítems analizado. Varios autores como (Fabrigar et al., 1999; Ferrando y Anguiano-Carrasco, 2010) indican que cuando se utiliza esta metodología, se debe seleccionar tres ítems por factor como mínimo, solo si se dispone de un mínimo de 200 casos, pero en nuestro caso tenemos una muestra de 500 respuestas, por lo tanto, es factible la utilización de esta técnica estadística, en donde obtuvimos tres factores.

$$\begin{aligned}
X_1 &= v_{1(1)} F_{(1)} + v_{1(2)} F_2 + \dots + v_{1(m)} F_{(m)} + e_1 \\
X_2 &= v_{2(1)} F_{(1)} + v_{2(2)} F_2 + \dots + v_{2(m)} F_{(m)} + e_2 \\
X_p &= v_{p(1)} F_{(1)} + v_{p(2)} F_2 + \dots + v_{p(m)} F_{(m)} + e_p
\end{aligned}$$

Donde X_j , F_i y e_j contienen la puntuación de una persona en el ítem X_j , el factor común F_i y el factor específico e_j , m : número de factores comunes, p : número de ítems, F : factor común, $v_j(i)$ peso del factor común i ésimo asociado a la j ésima variable observada o ítem, $i=1,2,\dots, m$; $j=1,2,\dots, p$; e_j : factor único, $j= 1,2,\dots,p$.

Para la adecuación de los datos para el análisis correspondiente, evaluamos este aspecto a través del cálculo de la medida de Kaiser-Meyer-Oklin (KMO) de Kaiser (1958), índice que indica qué tan apropiado es aplicar el Análisis Factorial, en otras palabras, sirve para comparar las magnitudes de los coeficientes de correlación. Los valores entre 0.5 y 1 indican que es apropiado aplicarlo. KMO refleja la influencia de todos los factores: tamaño de las correlaciones entre los ítems, tamaño de la muestra, número de factores y número de ítems. Esta medida de adecuación indica cuán grande es la correlación entre las variables medidas.

Lloret-Segura, et. al. (2014) indican en su trabajo que, si las correlaciones son suficientemente grandes, la matriz se considera adecuada para su factorización porque ofrecerá resultados estables, replicables en otras muestras diferentes, independientemente del tamaño de la muestra, del número de factores, o del número de ítems.

A mayores, mencionan que, si la suma de los coeficientes de correlación elevados al cuadrado entre todos los pares de variables es baja en comparación con la suma de los coeficientes de correlación al cuadrado, entonces el índice KMO estará próximo a uno y esto se considerará positivo e indicará que se puede continuar con el análisis factorial. Pero si se obtienen valores bajos con el índice KMO, entonces indica que las correlaciones entre pares de variables no pueden ser explicadas por las otras variables y, por lo tanto, no es factible llevar a cabo el análisis factorial ya que el índice KMO se alejará de cero.

$$KMO = \frac{\sum \sum_{j \neq k} r_{jk}^2}{\sum \sum_{j \neq k} r_{jk}^2 + \sum \sum_{j \neq k} a_{jk}^2}$$

Donde r_{jk} mide la correlación lineal simple entre las variables observadas j y k ; y a_{jk} es el coeficiente de correlación parcial entre j y k . Lo que trata de medir este índice es que haya fuerte correlación simple entre las variables, por sí misma, y que además el efecto de correlación entre dos variables no se deba al resto de las otras variables, que es lo que mide precisamente el coeficiente de correlación parcial. Es decir, la situación ideal es que este último coeficiente no perturbe a los coeficientes lineales, de modo que un índice KMO próximo a 1 es óptimo. Está comúnmente aceptado que: si $KMO < 0.5$ no resultaría aceptable para hacer un análisis factorial; si $0.5 < KMO < 0.6$ grado de correlación medio, ya habría aceptación media en los resultados del análisis factorial; si $KMO > 0.7$ indica una alta correlación y, por lo tanto, el análisis factorial es conveniente.

Para comprobar si la matriz de correlaciones tiene intercorrelaciones entre los ítems, se utiliza el test de esfericidad de Bartlett, el cual consiste en una estimación de chi-cuadrado a partir de una transformación del determinante de la matriz de correlaciones. La prueba de esfericidad de Bartlett evalúa la aplicabilidad del análisis factorial de los ítems estudiados. Aceptamos el modelo cuando su significancia (p-valor) es menor a 0.05 y por lo tanto se puede aplicar el análisis factorial; rechazamos seguir con el análisis factorial cuando su significancia (p-valor) es mayor a 0.05, por lo tanto, no se puede aplicar el análisis factorial.

La prueba de Bartlett se utiliza para probar la hipótesis nula, donde todas las varianzas de una población k son iguales, frente a la hipótesis alternativa de que al menos dos son diferentes.

$$X^2 = \frac{(N - K) \ln(S_p^2) - \sum_{i=1}^k (n_i - 1) \ln(S_{p_i}^2)}{1 + \frac{1}{3(k-1)} \left(\sum_{i=1}^k \left(\frac{1}{n_i - 1} \right) - \frac{1}{N - k} \right)}$$

Población y muestra

La población objeto de estudio es el profesorado de las 31 universidades públicas del Ecuador. El censo, según la Secretaría de Educación Superior, Ciencia y Tecnología del Ecuador (SENESCYT) es de 22,305 profesores. Con un margen de error del 5%, un nivel de confianza del 95%, según la ecuación estadística para proporciones po-

blacionales, se estima una muestra de 378 encuestas a realizar al personal docente de las universidades públicas del Ecuador, pero en nuestro estudio se tomaron en consideración 500 encuestas, de los cuales 48.8% fueron hombres, el 50.2% mujeres y el 1% prefiere no decirlo. Esto implica que es una muestra válida y representativa, ya que estos datos mejoran el nivel de confianza de los resultados, dado que en estadística se considera que la única forma de reducir el error admisible es aumentar el tamaño de la muestra.

Los datos se categorizan de acuerdo a una escala de Likert, y debido a esta particularidad es recomendable usar los valores modales para caracterizar los resultados. El contraste con esta información se hace con las medianas, con el fin de visualizar si existe una tendencia central bien marcada en la que el valor modal y la mediana coincidan. Por último, se realiza una ponderación en función de las desviaciones estándar en orden ascendente, dado que mientras menor es el valor de desviación estándar, menor es la diferencia entre los datos recogidos de la muestra; y su tendencia central es, por tanto, más exacta. Estos análisis se realizaron con el programa estadístico Stata14.

Resultados

Determinación de estadísticos descriptivos y Alfa de Cronbach

De los datos recopilados se puede determinar que un 48.8% de personas encuestadas fueron hombres, un 50.2% mujeres y 1% prefiere no decirlo. Podemos deducir que hubo equidad de género en el momento de responder las encuestas, por lo que no existe sesgo en este sentido.

Tabla 6. Cuadro resumen de personas encuestadas

Género	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Hombre	244	48.8	48.8
Mujer	251	50.2	99
Prefiere no decirlo	5	1.0	100
TOTAL	500	100	

Para determinar la fiabilidad de los datos recabados para el análisis de los ítems, se efectuó un análisis del Alfa de Cronbach para validar y evaluar la confiabilidad del instrumento de medición empleado y sus datos. Con 25 ítems evaluados en 500 elementos de muestra, el resultado del alfa de Cronbach fue 0.9962, lo que nos indica una alta confianza en los datos recogidos para la presente investigación (Tabla 7).

Tabla 7. Cuadro resumen de percepción de justicia organizacional

Dimensiones	Preguntas	N		Media	Mediana y Moda	Varianza	Desviación estándar	Alfa de Cronbach
		Válidos	Perdidos					
Justicia distributiva [JD]	P1 ¿Tus recompensas reflejan el esfuerzo que has puesto en tu trabajo?	500	0	3.59	4	1.58	1.26	0.992 15 Ítems
	P2 ¿Tus recompensas son apropiadas para el trabajo que has terminado?	500	0	3.57	4	1.49	1.22	
	P3 ¿Tus recompensas reflejan que has contribuido a la organización?	500	0	3.72	4	1.44	1.20	
	P4 ¿Tus recompensas son justas teniendo en cuenta tu desempeño?	500	0	3.47	4	1.59	1.26	
	P5 ¿El equipo directivo ha favorecido al uso de las TIC como medio de información del esfuerzo, resultados y recompensas?	500	0	3.63	4	1.32	1.15	
Justicia procedimental [JP]	P6 ¿Has sido capaz de expresar tus puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados para dar recompensas?	500	0	3.41	4	1.35	1.16	0.994 9 Ítems
	P7 ¿Has tenido influencia sobre las recompensas obtenidas a partir de dichos procedimientos?	500	0	2.94	3	1.42	1.19	
	P8 ¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados consistentemente (de la misma manera a todos los empleados)?	500	0	3.09	3	1.66	1.29	
	P9 ¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados de manera neutral (sin prejuicios)?	500	0	3.12	3	1.66	1.29	
	P10 ¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en información precisa?	500	0	3.20	3	1.49	1.22	
	P11 ¿Has sido capaz de solicitar las recompensas laborales que mereces según dichos procedimientos?	500	0	3.11	3	1.42	1.19	
	P12 ¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en estándares éticos y morales?	500	0	3.29	4	1.54	1.24	

	P13 ¿El equipo directivo ha promovido el uso de las TIC para facilitar los procedimientos utilizados para dar recompensas la información relacionada con dichas recompensas?	500	0	3.36	4	1.30	1.14	
	P14 ¿El equipo directivo ha favorecido el uso de las TIC como medio de reflexión y debate acerca de dichos procedimientos?	500	0	3.31	4	1.37	1.17	
Justicia interpersonal [JINT]	P15 ¿El equipo directivo te ha tratado de manera educada?	500	0	4.36	5	0.96	0.98	0.982 3 5 Ítems
	P16 ¿El equipo directivo te ha tratado con dignidad?	500	0	4.34	5	0.98	0.99	
	P17 ¿El equipo directivo te ha tratado con respeto?	500	0	4.39	5	0.85	0.92	
	P18 ¿El equipo directivo ha evitado chistes	500	0	4.13	4	1.25	1.12	
	P19 ¿El equipo directivo ha promovido el uso de las TIC para facilitar las relaciones entre el personal en un ambiente de confianza y respeto?	500	0	3.87	4	1.44	1.20	
Justicia informativa [JINF]	P20 ¿El equipo directivo ha sido sincero en la comunicación contigo?	500	0	3.98	4	1.39	1.18	0.992 4 6 Ítems
	P21 ¿El equipo directivo te ha explicado detalladamente los procedimientos que utilizará para recompensar tu trabajo?	500	0	3.59	4	1.77	1.33	
	P22 ¿Las explicaciones del equipo directivo, con respecto a los procedimientos para recompensarte han sido razonables?	500	0	3.58	4	1.69	1.30	
	P23 ¿El equipo directivo te ha comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna?	500	0	3.77	4	1.51	1.23	
	P24 ¿El equipo directivo tiene en cuenta las necesidades específicas de los empleados para comunicarse con ellos?	500	0	3.69	4	1.59	1.26	
	P25 ¿El equipo directivo ha favorecido el uso de las TIC como factor clave de comunicación en las relaciones laborales?	500	0	3.76	4	1.46	1.21	
	Total ítems	25		Alfa de Cronbach total			0,996 2	

En la tabla 7 se puede observar que se obtuvieron los estadísticos descriptivos de la encuesta, tales como la media, mediana, moda, varianza y desviación estándar. La media es el promedio de los datos, que es la suma de todas las observaciones dividida entre el número de observaciones, por lo tanto podemos visualizar que los valores de la media están por encima de su promedio en todas las preguntas y se identifica que el estilo de justicia organizacional en las universidades públicas del Ecuador es

la justicia interpersonal, la cual muestra que los encuestados presentan una mayor percepción de este tipo de justicia, seguida de la justicia informativa, distributiva y finalmente la procedimental.

Los valores de mediana y moda como se puede observar en la tabla 7, son los mismos en cada uno de los 25 ítems (4 -de acuerdo-). La mediana es el punto medio del conjunto de datos en el cual la mitad de las observaciones está por encima del valor y la otra mitad está por debajo del valor. La mediana se determina jerarquizando las observaciones, en cambio la moda es el valor que ocurre con más frecuencia en un conjunto de observaciones.

En general, analizando cada una de las dimensiones de la tabla 7, los docentes tienen una percepción aceptable de la dimensión distributiva, por lo que las recompensas reflejan el esfuerzo que ellos han puesto en su trabajo, que son apropiadas teniendo en cuenta su desempeño. El equipo directivo, a mayores, ha favorecido el uso de las TIC como medio de información del esfuerzo, de los resultados y de las recompensas.

En la justicia procedimental los valores de 9 ítems de la moda, dos tienen un valor de 4 (de acuerdo) y siete ítems un valor de 3 (indeciso). Esto indica que los encuestados en las preguntas cuyo valor de moda es 4 (de acuerdo) tienen una percepción aceptable con respecto a expresar sus puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados para dar recompensas y que estos se han basado en estándares éticos y morales. Además, el equipo directivo ha promovido el uso de las TIC para facilitar los procedimientos utilizados para brindar información relacionada con dichas recompensas, como medio de reflexión y debate acerca de dichos procedimientos. Los siete ítems que tienen un valor de moda de 3 (indeciso), reflejan una percepción no clara sobre la influencia, equidad, imparcialidad, veracidad y méritos sobre las recompensas obtenidas a partir de dichos procedimientos.

En la dimensión de justicia interpersonal vemos en los cinco ítems un valor de la moda de 4 (de acuerdo) y 5 (totalmente de acuerdo), lo que indica que la percepción es muy buena en relación al buen trato recibido por parte del equipo directivo, ya sea de manera personal o por medio de las TIC, no sólo en términos de educación, dignidad y respeto, sino también evitando comentarios inapropiados.

La justicia informativa tiene un valor de la moda de 4 (de acuerdo). Esta dimensión nos indica una buena percepción del mensaje recibido, en términos de sinceri-

dad, detalle y análisis de las necesidades de información específicas que puede tener el personal universitario, así como, en el uso de las TIC como factor clave de comunicación en las relaciones laborales.

La varianza mide qué tan dispersos están los datos alrededor de su media. La varianza es igual a la desviación estándar elevada al cuadrado. Mientras mayor sea la varianza, mayor será la dispersión de los datos. La desviación estándar utiliza las mismas unidades que los datos y nos indica qué tan dispersos están los datos alrededor de la media. Tal como podemos observar en la tabla 7 los datos menos dispersos se encuentran en la justicia interpersonal.

Determinación de correlación de Pearson

Ruiz (2007) menciona que la correlación de Pearson es un índice estadístico que mide la relación entre dos variables de manera cuantitativa. Si $r = 0$ las variables no tienen correlación, ya que no se establece una relación. El valor de correlación cercano a 1 significa que tiene una relación positiva entre dos variables. Si $r = 1$ las variables tienen una correlación positiva perfecta. El valor de la correlación cercano a -1 significa que hay una relación lineal negativa entre las dos variables. Si $r = -1$ las variables tienen una correlación negativa perfecta.

Tabla 8. Correlación de Pearson en la dimensión Justicia Distributiva

Dimensión	Preguntas	Datos	P1	P2	P3	P4	P5
Justicia Distributiva	P1	Correlación de Pearson	1.00				
		Sig					
		N	500				
	P2	Correlación de Pearson	0.9862*	1.00			
		Sig	0.0000				
		N	500				
	P3	Correlación de Pearson	0.9635*	0.9567*	1.00		
		Sig	0.0000	0.0000			
		N	500	500			
	P4	Correlación de Pearson	0.9653*	0.9698*	0.9384*	1.00	
		Sig	0.0000	0.0000	0.0000		

		N	500	500	500		
	P5	Correlación de Pearson	0.9635*	0.9738*	0.9564*	0.9571*	1.00
		Sig	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	
		N	500	500	500	500	

*Correlación significativa al nivel 0.05.

Tabla 9. Correlación de Pearson en la dimensión Justicia Procedimental

Dimensión	Preguntas	Datos	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
Justicia Procedimental	P6	Correlación de Pearson	1.00								
		Sig									
		N	500								
	P7	Correlación de Pearson	0.9098*	1.00							
		Sig	0.0000								
		N	500	500							
	P8	Correlación de Pearson	0.9301*	0.9505*	1.00						
		Sig	0.0000	0.0000							
		N	500	500	500						
	P9	Correlación de Pearson	0.9364*	0.9486*	0.9879*	1.00					
		Sig	0.0000	0.0000	0.0000						
		N	500	500	500	500					
	P10	Correlación de Pearson	0.9418*	0.9337*	0.9667*	0.9740*	1.00				
		Sig	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000					
		N	500	500	500	500	500				
	P11	Correlación de Pearson	0.9222*	0.9506*	0.9732*	0.9679*	0.9706*	1.00			
		Sig	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000				
		N	500	500	500	500	500	500			
	P12	Correlación de Pearson	0.9544*	0.9228*	0.9475*	0.9561*	0.9698*	0.9474*	1.00		
		Sig	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000			
		N	500	500	500	500	500	500	500		
	P13	Correlación de Pearson	0.9507*	0.9114*	0.9387*	0.9468*	0.9558*	0.9316*	0.9684*	1.00	
		Sig	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000		
		N	500	500	500	500	500	500	500	500	

	N	500	500	500	500	500	500	500	500	500	
P14	Correlación de Pearson	0.9596*	0.9167*	0.9454*	0.9518*	0.9679*	0.9422*	0.9800*	0.9833*	1.00	
	Sig	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	
	N	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500

*Correlación significativa al nivel 0.05.

Tabla 10. Correlación de Pearson en la dimensión Justicia Interpersonal

Dimensión	Preguntas	Datos	P15	P16	P17	P18	P19
Justicia Interpersonal	P15	Correlación de Pearson	1.00				
		Sig					
		N	500				
	P16	Correlación de Pearson	0.9797*	1.00			
		Sig	0.0000				
		N	500	500			
	P17	Correlación de Pearson	0.9875*	0.9765*	1.00		
		Sig	0.0000	0.0000			
		N	500	500	500		
	P18	Correlación de Pearson	0.9259*	0.9348*	0.9221*	1.00	
		Sig	0.0000	0.0000	0.0000		
		N	500	500	500	500	
	P19	Correlación de Pearson	0.8828*	0.8907*	0.8865*	0.9306*	1.00
		Sig	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	
		N	500	500	500	500	500

*Correlación significativa al nivel 0.05.

Tabla 11. Correlación de Pearson en la dimensión Justicia Informativa

Dimensión	Preguntas	Datos	P20	P21	P22	P23	P24	P25
Justicia Informativa	P20	Correlación de Pearson	1.00					
		Sig						
		N	500					
	P21	Correlación de Pearson	0.9273*	1.00				
		Sig	0.0000					
		N	500	500				
	P22	Correlación de Pearson	0.9268*	0.9836*	1.00			
		Sig	0.0000	0.0000				
		N	500	500	500			
	P23	Correlación de Pearson	0.9443*	0.9594*	0.9545*	1.00		
		Sig	0.0000	0.0000	0.0000			
		N	500	500	500	500		
	P24	Correlación de Pearson	0.9324*	0.9649*	0.9725*	0.9758*	1.00	
		Sig	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000		
		N	500	500	500	500	500	
	P25	Correlación de Pearson	0.9415*	0.9613*	0.9559*	0.9821*	0.9775*	1.00
		Sig	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	
		N	500	500	500	500	500	500

De acuerdo a los resultados obtenidos en las tablas estadísticas 8, 9, 10 y 11 se determinan las correlaciones al nivel 0.05 en cada una de las dimensiones, lo cual indica que son confiables y estadísticamente significativas. Cada una de las cuatro dimensiones tiene un valor mayor a 0.90 ($0 < r < 1$) lo que indica una correlación positiva, es decir, una relación lineal fuerte entre las variables, a medida que una aumenta, la otra variable también aumenta.

Determinación del Análisis Factorial

Analizada la determinación de confiabilidad de cada una de las dimensiones, se utilizó la técnica estadística denominada Análisis Factorial. Se trata de una de las técnicas más aplicadas en estudios relacionados con el desarrollo y validación de ítems (25) para explorar el conjunto de ítems o factores comunes que explican parte de la variabilidad encontrada en la población objeto de estudio.

Tabla 12. Cuadro resumen del Análisis Factorial Exploratorio

Dimensiones	Preguntas	Factor 1	Factor 2	Factor 3
Justicia distributiva [JD]	P1 ¿Tus recompensas reflejan el esfuerzo que has puesto en tu trabajo?	0.5649	0.4526	0.6656
	P2 ¿Tus recompensas son apropiadas para el trabajo que has terminado?	0.5742	0.4521	0.6539
	P3 ¿Tus recompensas reflejan que has contribuido a la organización?	0.5160	0.4647	0.6999
	P4 ¿Tus recompensas son justas teniendo en cuenta tu desempeño?	0.6315	0.4663	0.5770
	P5 ¿El equipo directivo ha favorecido al uso de las TIC como medio de información del esfuerzo, resultados y recompensas?	0.5612	0.4865	0.6330
Justicia procedimental [JP]	P6 ¿Has sido capaz de expresar tus puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados para dar recompensas?	0.6631	0.4959	0.5039
	P7 ¿Has tenido influencia sobre las recompensas obtenidas a partir de dichos procedimientos?	0.7370	0.4297	0.4453
	P8 ¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados consistentemente (de la misma manera a todos los empleados)?	0.7797	0.3997	0.4484
	P9 ¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados de manera neutral (sin prejuicios)?	0.7857	0.4104	0.4349
	P10 ¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en información precisa?	0.7712	0.4388	0.4302
	P11 ¿Has sido capaz de solicitar las recompensas laborales que mereces según dichos procedimientos?	0.7618	0.4316	0.4349
	P12 ¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en estándares éticos y morales?	0.7336	0.4624	0.4579
	P13 ¿El equipo directivo ha promovido el uso de las TIC para facilitar los procedimientos utilizados para dar recompensas la información relacionada con dichas recompensas?	0.7095	0.4965	0.4472
Justicia interpersonal [JINT]	P14 ¿El equipo directivo ha favorecido el uso de las TIC como medio de reflexión y debate acerca de dichos procedimientos?	0.7342	0.4768	0.4439
	P15 ¿El equipo directivo te ha tratado de manera educada?	0.4070	0.8210	0.3745
	P16 ¿El equipo directivo te ha tratado con dignidad?	0.4112	0.8087	0.3837
	P17 ¿El equipo directivo te ha tratado con respeto?	0.4043	0.8165	0.3821
	P18 ¿El equipo directivo ha evitado chistes o comentarios inapropiados?	0.4945	0.7045	0.4335
	P19 ¿El equipo directivo ha promovido el uso de las TIC para facilitar las relaciones entre el personal en un ambiente de confianza y respeto?	0.5314	0.6046	0.5970
	P20 ¿El equipo directivo ha sido sincero en la comunicación contigo?	0.5157	0.6069	0.5451
	P21 ¿El equipo directivo te ha explicado detalladamente los procedimientos que utilizará para recompensar tu trabajo?	0.6033	0.4862	0.5995

Justicia informativa [JINF]	P22 ¿Las explicaciones del equipo directivo, con respecto a los procedimientos para recompensarte han sido razonables?	0.5918	0.4994	0.6013
	P23 ¿El equipo directivo te ha comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna?	0.5180	0.5020	0.6778
	P24 ¿El equipo directivo tiene en cuenta las necesidades específicas de los empleados para comunicarse con ellos?	0.5411	0.4895	0.6665
	P25 ¿El equipo directivo ha favorecido el uso de las TIC como factor clave de comunicación en las relaciones laborales?	0.5347	0.5080	0.6513
	Varianza por factor	9.4284	7.3070	7.2412
	%Varianza acumulada por factores	0.3854	0.6840	0.9800
	Total % Var	98%		
	Prueba de esfericidad de Barlett: Chi-cuadrado	38693.38		
	Prueba de esfericidad de Barlett: Grados de libertad	300		
	Prueba de esfericidad de Barlett: Significancia	0.000		
	Medida de adecuación muestral Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	0.9663		

La selección de los factores a extraer se deduce a partir de la figura de sedimentación obtenida del programa estadístico Stata14, en la que se escogen los factores cuyos valores propios sean mayores que 1. En el análisis se extraen tres factores, los cuales cumplen con el requisito señalado.

La varianza por factor explica más en detalle la selección de los tres componentes principales. Como se puede ver en la tabla 12, estos tres factores en conjunto explican el 98% de la varianza, esto quiere decir que con estos tres factores se puede representar un 98% del problema original, produciéndose la pérdida de tan solo el 2% de la información original representada por las 25 variables.

La estimación de chi-cuadrado a partir de una transformación del determinante de la matriz de correlaciones que analiza el test de esfericidad de Bartlett, presenta un valor (significancia) de 0.000, lo cual nos indica que la matriz de datos es válida para continuar con análisis factorial (Tabla 12).

La matriz de datos que estamos analizando (Tabla 12) obtuvo un KMO de 0.9663, lo que indica que la muestra tomada para el estudio es apropiada y por lo tanto se puede continuar con la aplicación del Análisis Factorial. Con estos dos resultados de los análisis realizados, la prueba de esfericidad de Barlett y la determinación de KMO, se puede comprobar y se puede indicar que superan satisfactoriamente los valores encontrados, por lo tanto, existe pertinencia y validez de la matriz de datos para realizar el Análisis Factorial.

Los resultados de la tabla 12 contiene la carga de los factores, es decir, la correlación existente entre cada variable y dicho factor. Las cargas indican el grado de correspondencia entre el ítem y el factor, es decir, cargas altas indican que dicho ítem es representativo para dicho factor. Por ejemplo, podemos ver que, en la dimensión de la justicia interpersonal, la pregunta 15 que indica si “el equipo directivo te ha tratado de manera educada”, es atribuible al factor 2, debido a que tiene una mayor carga (0,8210).

En la Tabla 12, también se observa que el primer factor está compuesto por once (11) ítems, mientras que el segundo factor lo componen cinco (6) ítems, y el tercer factor nueve (8) ítems. Con estos resultados se observa que el primer y tercer factor tiende a agrupar un número significativo de ítems, mientras que el segundo factor agrupa un número menor. Sin embargo, las cargas son claras, tomándose por cada ítem el valor mayor por factor. En muchos casos es posible encontrar variables con ambigüedad en cuanto a la pertenencia a uno u otro factor, pues su carga factorial puede ser mayor a 0.5 en varios factores. No obstante, cuando en la estructura original de Colquitt (2001), un ítem tiene carga factorial en dos dimensiones y su diferencia es menor a 0.15, este puede ubicarse donde sea más conveniente.

En los resultados de la tabla 12, se realizó una rotación varimax en los datos y utilizando las influencias de los factores rotados, se puede interpretar los factores de la siguiente manera:

En la dimensión de justicia procedimental, la pregunta 9 que indica si “los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados de manera neutral (sin prejuicios)” (0.7857) tiene una influencia positiva grande en el factor 1, pero cabe recalcar que en las nueve preguntas de esta dimensión tienen un significativo resultado, por lo que podemos indicar que este factor describe a la justicia procedimental con una gran influencia para la justicia organizacional en los profesores universitarios ecuatorianos.

En la dimensión de la justicia interpersonal, la pregunta 15 que indica si “el equipo directivo te ha tratado de manera educada” (0.8210) tiene una influencia positiva grande en el factor 2, pero cabe mencionar que de las cinco preguntas de esta dimensión, cuatro preguntas tienen un resultado significativo, por lo que podemos indicar que este factor describe a la justicia interpersonal con una gran influencia para la justicia organizacional en los profesores universitarios ecuatorianos.

En la dimensión de la justicia distributiva, la pregunta 3 que indica si “tus recompensas reflejan que has contribuido a la organización” (0.6999) tiene una influencia positiva en el factor 3, pero cabe indicar que de las cinco preguntas de esta dimensión, cuatro preguntas tienen un resultado significativo; y de la dimensión de justicia informativa, de las seis preguntas, cuatro tienen también un resultado significativo, por lo que podemos indicar que este factor describe a la justicia distributiva e informativa con una gran influencia para la justicia organizacional en los profesores universitarios ecuatorianos.

En la tabla 13 se muestra la matriz de carga de factores rotados (aplicando varimax). Con estos datos se forman los tres diferentes factores que tiene agrupados sus respectivos ítems como veremos a continuación:

Tabla 13. Ítems resultantes por cada factor.

Dimensiones	Factor 1	Factor 2	Factor 3
Justicia distributiva [JD]			P1
			P2
			P3
	P4		
			P5
Justicia procedimental [JP]	P6		
	P7		
	P8		
	P9		
	P10		
	P11		
	P12		
	P13		
Justicia interpersonal [JINT]		P15	
		P16	
		P17	
		P18	
		P19	
Justicia informativa [JINF]		P20	
	P21		
			P22
			P23
			P24
			P25

De este modo hemos reducido los 25 ítems originales a tres (3) factores, justicia distributiva, procedimental e interpersonal que representan tres bloques para el análisis de la percepción que tienen los profesores de universidades públicas de Ecuador.

A continuación, se detallan los resultados obtenidos de cada uno de los 25 ítems preguntados a 500 profesores de las universidades públicas del Ecuador, en donde se analizó el total de la encuesta, haciendo hincapié en que se efectuó el análisis tanto en hombres como en mujeres, dando un resultado aproximado al mostrado en los siguientes cuadros, por lo que no hay incidencia en las respuestas considerando el género.

En las siguientes tablas se presentan los resultados para los 25 ítems:

P1	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	128	25,6	25,60	25,6
De acuerdo	205	41	41,0	66,6
Indeciso	45	9	9,0	75,6
En desacuerdo	80	16	16,0	91,6
Totalmente en desacuerdo	42	8,4	8,4	100
Total	500	100	100	

P4	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	114	22,8	22,8	22,8
De acuerdo	186	37,2	37,2	60
Indeciso	62	12,4	12,4	72,4
En desacuerdo	96	19,2	19,2	91,6
Totalmente en desacuerdo	42	8,4	8,4	100
Total	500	100	100	

P7	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	39	7,8	7,8	7,8
De acuerdo	155	31	31	38,8
Indeciso	110	22	22	60,8
En desacuerdo	128	25,6	25,6	86,4
Totalmente en desacuerdo	68	13,6	13,6	100
Total	500	100	100	

P2	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	116	23,2	23,2	23,2
De acuerdo	213	42,6	42,6	65,8
Indeciso	51	10,2	10,2	76
En desacuerdo	82	16,4	16,4	92,4
Totalmente en desacuerdo	38	7,6	7,6	100
Total	500	100	100	

P5	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	118	23,6	23,6	23,6
De acuerdo	205	41	41	64,6
Indeciso	82	16,4	16,4	81
En desacuerdo	65	13	13	94
Totalmente en desacuerdo	30	6	6	100
Total	500	100	100	

P8	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	64	12,8	12,8	12,8
De acuerdo	164	32,8	32,8	45,6
Indeciso	97	19,4	19,4	65
En desacuerdo	97	19,4	19,4	84,4
Totalmente en desacuerdo	78	15,6	15,6	100
Total	500	100	100	

P3	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	149	29,8	29,8	29,8
De acuerdo	198	39,6	39,6	69,4
Indeciso	48	9,6	9,6	79
En desacuerdo	76	15,2	15,2	94,2
Totalmente en desacuerdo	29	5,8	5,8	100
Total	500	100	100	

P6	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	75	15	15	15
De acuerdo	222	44,4	44,4	59,4
Indeciso	75	15	15	74,4
En desacuerdo	93	18,6	18,6	93
Totalmente en desacuerdo	35	7	7	100
Total	500	100	100	

p9	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	72	14,4	14,4	14,4
De acuerdo	163	32,6	32,6	47
Indeciso	91	18,2	18,2	65,2
En desacuerdo	101	20,2	20,2	85,4
Totalmente en desacuerdo	73	14,6	14,6	100
Total	500	100	100	

P10	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	69	13,8	13,8	13,8
De acuerdo	174	34,8	34,8	48,6
Indeciso	100	20	20	68,6
En desacuerdo	103	20,6	20,6	89,2
Totalmente en desacuerdo	54	10,8	10,8	100
Total	500	100	100	

P13	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	72	14,4	14,4	14,4
De acuerdo	187	37,4	37,4	51,8
Indeciso	131	26,2	26,2	78
En desacuerdo	67	13,4	13,4	91,4
Totalmente en desacuerdo	43	8,6	8,6	100
Total	500	100	100	

P16	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	289	57,8	57,8	57,8
De acuerdo	145	29	29	86,8
Indeciso	27	5,4	5,4	92,2
En desacuerdo	24	4,8	4,8	97
Totalmente en desacuerdo	15	3	3	100
Total	500	100	100	

P11	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	51	10,2	10,2	10,2
De acuerdo	174	34,8	34,8	45
Indeciso	107	21,4	21,4	66,4
En desacuerdo	113	22,6	22,6	89
Totalmente en desacuerdo	55	11	11	100
Total	500	100	100	

P14	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	70	14	14	14
De acuerdo	187	37,4	37,4	51,4
Indeciso	118	23,6	23,6	75
En desacuerdo	77	15,4	15,4	90,4
Totalmente en desacuerdo	48	9,6	9,6	100
Total	500	100	100	

P17	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	296	59,2	59,2	59,2
De acuerdo	144	28,8	28,8	88
Indeciso	27	5,4	5,4	93,4
En desacuerdo	24	4,8	4,8	98,2
Totalmente en desacuerdo	9	1,8	1,8	100
Total	500	100	100	

P12	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	82	16,4	16,4	16,4
De acuerdo	175	35	35	51,4
Indeciso	107	21,4	21,4	72,8
En desacuerdo	80	16	16	88,8
Totalmente en desacuerdo	56	11,2	11,2	100
Total	500	100	100	

P15	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	296	59,2	59,2	59,2
De acuerdo	143	28,6	28,6	87,8
Indeciso	18	3,6	3,6	91,4
En desacuerdo	32	6,4	6,4	97,8
Totalmente en desacuerdo	11	2,2	2,2	100
Total	500	100	100	

P18	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	244	48,8	48,8	48,8
De acuerdo	165	33	33	81,8
Indeciso	28	5,6	5,6	87,4
En desacuerdo	40	8	8	95,4
Totalmente en desacuerdo	23	4,6	4,6	100
Total	500	100	100	

P19	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	193	38,6	38,6	38,6
De acuerdo	160	32	32	70,6
Indeciso	67	13,4	13,4	84
En desacuerdo	50	10	10	94
Totalmente en desacuerdo	30	6	6	100
Total	500	100	100	

P21	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	166	33,2	33,2	33,2
De acuerdo	137	27,4	27,4	60,6
Indeciso	71	14,2	14,2	74,8
En desacuerdo	80	16	16	90,8
Totalmente en desacuerdo	46	9,2	9,2	100
Total	500	100	100	

P23	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	168	33,6	33,6	33,6
De acuerdo	180	36	36	69,6
Indeciso	55	11	11	80,6
En desacuerdo	62	12,4	12,4	93
Totalmente en desacuerdo	35	7	7	100
Total	500	100	100	

P20	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	212	42,4	42,4	42,4
De acuerdo	166	33,2	33,2	75,6
Indeciso	49	9,8	9,8	85,4
En desacuerdo	44	8,8	8,8	94,2
Totalmente en desacuerdo	29	5,8	5,8	100
Total	500	100	100	

P22	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	153	30,6	30,6	30,6
De acuerdo	147	29,4	29,4	60
Indeciso	86	17,2	17,2	77,2
En desacuerdo	67	13,4	13,4	90,6
Totalmente en desacuerdo	47	9,4	9,4	100
Total	500	100	100	

P24	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	156	31,2	31,2	31,2
De acuerdo	174	34,8	34,8	66
Indeciso	68	13,6	13,6	79,6
En desacuerdo	61	12,2	12,2	91,8
Totalmente en desacuerdo	41	8,2	8,2	100
Total	500	100	100	

P25	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	169	33,8	33,8	33,8
De acuerdo	164	32,8	32,8	66,6
Indeciso	77	15,4	15,4	82
En desacuerdo	59	11,8	11,8	93,8
Totalmente en desacuerdo	31	6,2	6,2	100
Total	500	100	100	

Como se observa en cada uno de los cuadros arriba descritos, se muestran las diferentes percepciones que tienen los profesores ecuatorianos en las 20 preguntas de la encuesta de Colquitt³. Al final de este apartado se analizarán las 5 preguntas añadidas que hacen referencia a las TIC⁴. En lo que respecta a la primera dimensión, que es la distributiva, podemos comprobar que, de las cuatro preguntas de la escala, que hablan sobre si las recompensas reflejan el esfuerzo que se ha puesto en el trabajo; si

³Las preguntas P1, P2, P3, P4; P6, P7, P8, P9, P10, P11, P12; P15, P16, P17, P18; P20, P21, P22, P23, P24, son las preguntas para medir la percepción de la escala de justicia organizacional de Colquitt (2001)

⁴Las preguntas P5; P13, P14; P19 y P25 son las preguntas adicionales realizadas en la encuesta, con el objeto de conocer el uso que se le están dando a las TIC para la mejora de los diferentes tipos de justicia analizados.

las recompensas son apropiadas para el trabajo; si las recompensas reflejan lo que se ha contribuido a la organización; si las recompensas son justas teniendo en cuenta el desempeño; se tiene un promedio de aceptación de 65.45% y un 24.25% en desacuerdo.

La dimensión de justicia procedimental, contiene siete preguntas que hacen referencia a si son capaces de expresar los puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados para dar recompensas; si se ha tenido influencia sobre las recompensas obtenidas a partir de dichos procedimientos; si los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados consistentemente (de la misma manera a todos los empleados); si los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados de manera neutral (sin prejuicios); si los procedimientos para dar recompensas se han basado en información precisa; si han sido capaces de solicitar las recompensas laborales que merecen según dichos procedimientos y si los procedimientos para dar recompensas se han basado en estándares éticos y morales. Los resultados nos muestran un promedio de aceptación de 45.8% y un 32.4% que no está de acuerdo. Esta dimensión es la que obtiene un porcentaje más bajo de aceptación y más alto en desacuerdo, y puede deberse a que los profesores tienen una percepción desmotivadora en los procedimientos normativos y reglamentarios dados por organismos nacionales para obtener sus recompensas.

La dimensión de justicia interpersonal, por su parte, contiene cuatro preguntas de la escala, donde se puede percibir que hablan sobre si el equipo directivo ha tratado de manera educada; si el equipo directivo ha tratado con dignidad; si el equipo directivo ha tratado con respeto y si el equipo directivo ha evitado chistes o comentarios inapropiados. Los resultados muestran un promedio de aceptación de 86.1% y un 8.9% de desacuerdo. Esta dimensión es la que contiene respuestas con más alto porcentaje de aceptación y, en consecuencia menor porcentaje en desacuerdo.

La última dimensión, la informativa que hace referencia en sus cinco preguntas a si el equipo directivo ha sido sincero en la comunicación contigo; si el equipo directivo ha explicado detalladamente los procedimientos que utilizará para recompensar el trabajo; si las explicaciones del equipo directivo, con respecto a los procedimientos para recompensar han sido razonables; si el equipo directivo ha comunicado detalles relacionados con el trabajo de manera oportuna y si el equipo directivo tiene en cuenta las necesidades específicas de los empleados para comunicarse con ellos, obtiene un promedio de aceptación de 66.4% y un 20.5% que no está de acuerdo.

Los resultados sobre las cinco preguntas adicionales a la encuesta de Colquitt, que hacen referencia a las TIC, nos muestran que la población objeto de estudio, en general, cuenta con una actitud favorable en el empleo de las TIC (61% de aceptación). Cuando se les pregunta si el equipo directivo ha favorecido al uso de las TIC como medio de información del esfuerzo, resultados y recompensas, respondieron favorablemente el 64.6%. Cuando se les preguntó si el equipo directivo ha promovido el uso de las TIC para facilitar los procedimientos utilizados, respondieron favorablemente el 51.8%. Con respecto a la pregunta, de si el equipo directivo ha favorecido el uso de las TIC como medio de reflexión y debate, respondieron favorablemente el 51.4%. Los profesores indicaron que un 70.6% está de acuerdo sobre si el equipo directivo ha promovido el uso de las TIC para facilitar las relaciones entre el personal en un ambiente de confianza y respeto. Finalmente, cuando se preguntó si el equipo directivo ha favorecido el uso de las TIC como factor clave de comunicación en las relaciones laborales, respondieron favorablemente el 66.6%.

Conclusiones

El objetivo de este trabajo fue validar las propiedades psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt (2001) y determinar la percepción sobre esta justicia en una muestra de 500 profesores de universidades públicas del Ecuador. A partir de los resultados obtenidos podemos concluir que la escala de justicia organizacional de Colquitt es un instrumento que cuenta con las propiedades psicométricas adecuadas para utilizarse en el contexto ecuatoriano.

Los resultados obtenidos concluyen que la estructura de cuatro factores de justicia organizacional (distributiva, procedimental, interpersonal e informativa) son concordantes como en otros trabajos realizados en diferentes países, de acuerdo a los estudios realizados (Colquitt, 2001; Díaz-García et al., 2014; Enoksen, 2015; Olsen, et al., 2012; Omar, et al., 2003; Streicher, et al., 2008). Este hallazgo aporta al cuerpo de conocimiento existente sobre la estructura de la escala de justicia organizacional de Colquitt, así como a la concepción de la justicia organizacional como un constructo de cuatro factores (distributiva, procedimental, interpersonal e informativa). Por lo tanto, se puede concluir que la escala de Justicia Organizacional de Colquitt, man-

tiene su consistencia interna y validez de constructo para una muestra de profesores universitarios del Ecuador.

Se puede también indicar que de las cuatro dimensiones, la que obtuvo un mayor porcentaje de aceptación fue la interpersonal con un 86.1%, seguido por la informativa con un 66.4%, la distributiva con 65.5% y finalmente la procedimental con un 45.8%.

Las instituciones de educación superior públicas del Ecuador, atraviesan una etapa significativa de cambio y transformación desde lo político a lo académico en la que se plantean a corto plazo cambios constantes referente a lo normativo y es allí donde se hace necesario estudiar los procesos de cambio organizacional, y lograr mayor asimilación a través del manejo de elementos como las percepciones de justicia que pueden llevar a que estos sean asimilados de mejor forma, en este caso por los profesores universitarios.

Una justicia organizacional de tipo procedimental implica que los profesores estarán más motivados si perciben que los procedimientos usados para evaluar su trabajo son justos. Por el contrario, si perciben que su desempeño no será evaluado de manera exacta y que sus reales contribuciones no serán valoradas, estos tienden a presentar desmotivación. También los profesores perciben una justicia procedimental alta cuando pueden participar en la construcción y mejora de los procedimientos de la organización, de esta manera pueden expresar sus opiniones y puntos de vista ante los mismos (Rawls, 1971).

Sobre la importancia de las TIC en la justicia organizacional en las instituciones, en particular en su uso para la mejora de la justicia procedimental (preguntas P13 y P14) se observa un importante margen de mejora. Las universidades ecuatorianas deben reorganizar su estructura con la finalidad de adaptarse al constante crecimiento tecnológico y a la exigencia social. Estos cambios están demandando, por parte de los miembros de las comunidades de educación superior especialmente de los profesores, el desarrollo y la adquisición de competencias que les permitan incorporar escenarios más dinámicos en el intercambio de conocimiento, buscando estrategias que le permitan mejorar estas debilidades.

A modo de conclusión final, la evidencia científica nos indica que a mayor percepción de justicia organizacional, mayor nivel de compromiso organizacional, ya que existe una correlación directa positiva en todos los ítems estudiados, lo que le

otorga al personal una mayor estabilidad laboral, aceptación de metas, menor ausentismo, baja rotación de personal y mayor satisfacción laboral, en concordancia con la llamada Teoría de la Justicia Interpersonal (Tyler & Bies, 1990) que considera que la dimensión justicia distributiva y la dimensión de justicia procedimental, pueden influir en la calidad de la relación entre el directivo y el empleado, favoreciendo la integración y la pertenencia al equipo de trabajo, identificándose con la organización. En este sentido conviene considerar también la importancia del proceso definido como el Efecto del Proceso Justo, en el que la dimensión justicia procedimental, junto con la interpersonal e informativa, y sus combinaciones pueden incidir en los resultados en las organizaciones (Sinclair, 2003). Es fundamental, por tanto, un compromiso doble por parte de las instituciones de educación superior, por un lado, en el desarrollo periódico de evaluaciones del personal sobre su percepción de la justicia organizacional y, por otro, en la implantación de prácticas organizacionales que estén dirigidas a lograr una universidad más justa.

Referencias bibliográficas

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422.
- Adams, J. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in experimental social psychology*, 8, 267-299.
- Aquino, K. (1995). Relationships among pay inequity, perceptions of procedural justice, and organizational citizenship. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 8, 21-33.
- Bies, R. J. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. *Research on negotiation in organizations*, 1, 43-55.
- Cohen, R.L. (1986). *Justice: Views from the social sciences*. New York: Plenum.

- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278-321.
- Colquitt, J.A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.
- Colquitt, J., Scott, B., Rodell, J., Long, D., Zapata, C., Conlon, D., & Wesson, M. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98, 199-236.
- Díaz-Gracia, L., Barbaranelli, C., & Moreno-Jiménez, B. (2014). Spanish version of Colquitt's organizational justice scale. *Psicothema*, 26(4), 538-544.
- Enoksen, E. (2015). Examining the dimensionality of Colquitt's Organizational Justice Scale in a public health sector context. *Psychological Reports*, 116(3), 723-37. Doi: 10.2466/01.PR0.116k26w0
- Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., y Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*, 4(3), 272-299.
- Ferrando, P. J. y Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31 (1), 18-33.
- Genesi, M., & Suarez, F. (2010). Gestión de calidad del talento humano en las organizaciones educativas inteligentes. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 6 (17), 116-155.
- González Salazar, L. (2003). El poder de la organización informal en la gestión administrativa. *Revista Educación*, 27 (1), 187-195..
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12, 9-22.

- Greenberg, J., Bies, R. J., & Eskew, D. E. (1991). Establishing fairness in the eye of the beholder: *Managing impressions of organizational justice*.
- Greenberg, J. (1993). Looking fair versus being fair: Managing impressions of organizational justice. *Research in Organizational Behavior*, 12, 111–157.
- Hurtado Morales, L. K. (2014). Relación entre la percepción de justicia organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una universidad privada de Bogotá.
- Infante Barboza, X. I. (2015). Influencia de la justicia organizacional en la confianza y la satisfacción laboral en empleados de una empresa manufacturera.
- Kaiser, H. F. (1958). The varimax criterion for analytic rotation in factor analysis. *Psychometrika*, 23, 187-200.
- Konovsky, M., Folger, R., & Cropanzano, R. (1987). Relative effects of procedural and distributive justice on employee attitudes. *Representative Research in Social Psychology*, 17, 15-24.
- Leventhal, G. (1980). What should be done with equity theory?. New approaches to the study of fairness in social relationships. *Social Exchange Theory*, 27-55.
- Lloret-Segura, Susana, Ferreres-Traver, Adoración, Hernández-Baeza, Ana, & Tomás-Marco, Inés. (2014). El Análisis Factorial Exploratorio de los Ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169.
- Moorman, R.H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.
- Münch, L. (2010). Administración: gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo. México: Pearson Educación.

- Naranjo, K., & Hidrovo, C. (2017). Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la PUCE Matriz Quito. *Revista PUCE*, 105, 125-154.
- Olsen, O. K., Myrseth, H., Eidhamar, A., & Hystad, S. W. (2012). Psychometric properties of a four-component norwegian organizational justice scale. *Psychological reports*, 110(2), 571-588
- Omar, A. (2006). Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. *Psicología y Salud*, 16(2), 207-217.
- Omar, A. & Florencia, U.A. (2010). El impacto de la cultura nacional sobre la cultura organizacional. *Universitas Psychologica*, 9(1), 79-92.
- Omar, A., Salessi, S., Vaamonde, J. D., & Urteaga, F. (2018). Propiedades psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt en trabajadores argentinos. *Liberabit*, 24(1), 61-79.
- Ortiz, C. G. (2011). Sistema de gestión administrativa y su incidencia en la calidad en el servicio del hotel Andino Real de la ciudad de Ambato, Ecuador.
- Pedraja-Rejas, L., Sjoberg, O., Rodríguez-Ponce, E., & Cuadra, A. (2015). El conflicto y la justicia organizacional como determinantes de los resultados del proceso de toma de decisiones: un estudio para la pyme de Chile y Perú. *Interciencia*, 107-113.
- Price, J., & Mueller, C. (1986). *Handbook of organizational measurement*. Marshfield, MA: Pittman.
- Quezada-Abad, C., Teijeiro-Álvarez, M., Riofrío-Orozco, O. & Brito-Gaona, L. (2018). Las TIC y su mediación en el fortalecimiento de la educación superior. **Revista Espacios**, 39(35), 32.
- Quezada-Abad, C., Teijeiro-Álvarez, M., & Brito-Gaona, L. (2019). La incidencia de la gestión administrativa en la justicia organizacional: Caso Universidad Técnica de Machala. *Revista Opción*. ISSN: 1012 - 1587 (en línea). En prensa.

- Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Cambridge Massachusetts: Harvard University Press
- Rodríguez, R., Martínez, M. y Salanova, M. (2014). Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora. *Universitas Psychologica*, 13(3), 961-974.
- Rodríguez-Montalbán, R., Martínez-Lugo, M., & Sánchez-Cardona, I. (2015). Análisis de las propiedades psicométricas de la escala de justicia organizacional de Colquitt en una muestra de empleados (as) en Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 26(2).
- Ruiz, C. (2003). Programa Interinstitucional Doctorado en Educación - *Confiabilidad*. Recuperado el 14 de Marzo de 2015, de <http://200.11.208.195/blogRedDocente/alexisduran/wpcontent/uploads/2015/11/CONFIABILIDAD.pdf>
- Sinclair, A. L. (2003). Disentangling contributions of process elements to the fair process effect: A policy-capturing approach (ProQuest Dissertations and Theses). Virginia Polytechnic Institute and State University. <http://search.proquest.com/docview/305300456?accountid=14609>. (305300456).
- Streicher, B., Jonas, E., Maier, G. W., Frey, D., Woschée, R., & Waßmer, B. (2008). Test of the construct and criteria validity of a German measure of organizational justice. *European Journal of Psychological Assessment*, 24(2), 131-139
- Tyler, T. R., & Bies, R. J. (1990). Beyond formal procedures: The interpersonal context of procedural justice. In J. S. Carroll (Ed.), *Applied social psychology and organizational settings* (pp. 77-98). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Vásquez Mireles, R., Mejía De León, Y., & Rodríguez Villanueva, B. (2014). Retención del talento humano en las organizaciones. *Global Conference on Business and Proceedings*, 1773 - 1781.

Vaamonde, J. D. (2013) El sexismo en el lugar de trabajo a la luz de los valores personales y de las percepciones de justicia organizacional (Tesis Doctoral). Universidad Nacional de la Plata. Argentina. Recuperado de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/32464/Documento_completo____.pdf?sequence=1

Vaamonde, J. D., & Salessi, S. (2014). Justicia organizacional: Un análisis de sus implicancias teóricas y de su exploración empírica en el ámbito organizacional argentino. *Ciencia y Tecnología: Divulgación de la producción científica y tecnológica de la Universidad Nacional de Rosario*, 743-746.

Las TIC y su mediación en el fortalecimiento de la educación superior

César Javier Quezada Abad

Ingeniero, Master en Gerencia Empresarial, Doctor por la Universidad Nacional Mayor san Marcos de Lima - Perú y Doctor en Análisis y Estrategia Empresarial por la Universidad de la Coruña - España. Es profesor titular de la Universidad Técnica de Machala. cquezada@utmachala.edu.ec.

María Mercedes Teijeiro-Álvarez

Es autora y coautora de numerosas publicaciones científicas de alto impacto, relacionadas con el uso de las TIC. mercedes.teijeiro@udc.es

Oscar Geovanny Riofrío Orozco

Ingeniero en informática y analista de sistemas. Máster en Tecnología Educativa: e-Learning y Gestión del conocimiento y candidato a doctor por la Universidad de las Islas Baleares-España. Miembro del grupo de investigación Global Plus - UTMACH. oriofrio@utmchala.edu.ec

Luis Felipe Brito Gaona

Economista, Magíster en negocios internacionales, Doctor en Análisis y Estrategia Empresarial por la Universidad de la Coruña - España. Es profesor titular de la Universidad Técnica de Machala. lbrito@utmachala.edu.ec

Las TIC y su mediación en el fortalecimiento de la educación superior

Revista Espacios
ISSN: 0798-1015

Resumen

Las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) tienen mucho que ofrecer como medios para el intercambio de información, así como, para el aumento de la participación y la mejora de las relaciones, es por ello que han llegado para incorporar nuevos escenarios y esto exige cambios en sus estructuras, no solo en la infraestructura física y tecnológica, sino a nivel conductual y procedimental de las personas que forman parte de ellas y que implican una mejora en la justicia organizacional, que en los últimos años está demandando por parte de la universidad un cambio significativo, en donde el rol del estudiante y del profesor pase a tener un mayor protagonismo, a fin de crear colaborativamente el conocimiento. En este escenario, las TIC se presentan como agentes de cambio al poder utilizarse como una poderosa herramienta para la democratización de las oportunidades de aprendizaje. El propósito principal de este trabajo es exponer la filosofía de la justicia organizacional y la influencia que pueden tener las TIC en su desarrollo, con el objetivo de aportar a la construcción de un cambio paradigmático que favorezca la inclusión y participación de todos los agentes implicados en la educación superior. En concreto se aborda la situación de la Universidad Técnica de Machala.

Palabras clave: TIC, educación superior, Ecuador, justicia organizacional.

Abstract

Information and Communication Technologies (ICT) have a lot to offer as means to exchange information, to increase participation and improve relationships, that is why they have come to incorporate new scenarios and this requires changes in their structures, not only in the physical and technological infrastructure, but at the behavioral and procedural level of the people who are part of them and that imply an improvement in organizational justice, which

Ir a la publicación: <http://www.revistaespacios.com/a18v39n35/18393532.html>

in recent years is demanding a significant change from the university, where the role of the student and the teacher will have a greater role, in order to collaboratively create knowledge. In this scenario, ICTs are presented as agents of change because they can be used as a powerful tool for the democratization of learning opportunities. The main purpose of this work is to expose the philosophy of organizational justice and the influence that ICT can have on its development, with the aim of contributing to the construction of a paradigmatic change that favors the inclusion and participation of all the agents involved in higher education. Specifically, the situation of the Technical University of Machala is addressed.

Keywords: ICT, higher education, Ecuador, organizational justice.

Introducción

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) forman parte de nuestra vida diaria, no sólo de nuestras vidas profesionales, sino también de nuestro tiempo libre (Karsenti, 2007). El uso de estas tecnologías está dando lugar a profundas transformaciones sociales. Gracias a sus aplicaciones como elemento de acceso e intercambio de información, los miembros de las distintas organizaciones expresan ideas, criterios, sentimientos y, en definitiva, propuestas que aunadas al esfuerzo colectivo mejoran considerablemente los escenarios de trabajo. A mayores, las tecnologías de la información presentan un carácter de herramienta transversal y de democratización social, ya que pueden aportar un sinfín de oportunidades en la mejora del crecimiento y desarrollo sostenible, lo que conlleva a una reducción de la brecha existente entre incluidos y excluidos (Pérez y Sarrate, 2011).

Las TIC han llegado para incorporar nuevos escenarios en las distintas organizaciones donde son empleadas y esto exige cambios en sus estructuras, no solo en la infraestructura física y tecnológica, sino a nivel conductual y procedimental de los ciudadanos que forman parte de estas organizaciones. Cuando los miembros de una organización expresan sus sentimientos y lo hacen de manera oportuna, crecen junto con la organización y mejora el concepto de justicia dentro de la organización. Si esta acción es apoyada por TIC, solventaría considerablemente la barrera espacio temporal y sobre todo se crearían propuestas de mejora colectiva en donde cada ciudadano exprese lo que necesita de la organización y cómo sería su aportación en la consecución de los objetivos empresariales.

Para el caso particular de la educación superior, la sociedad de la información les demanda cambios en sus estructuras organizativas, desde la implementación de escenarios educativos altamente tecnificados hasta la evolución en el perfil docente que adapta las distintas posibilidades tecnológicas como recursos de la enseñanza (Cabrera, Medina, Sánchez y Arias, 2017). El alumno debe desarrollarse en escenarios dinámicos, conducentes a permitirle desarrollar niveles de producción y creación de conocimientos que lo preparen para ser parte en las soluciones de problemas sociales. El rol del profesor pasa de ser un simple transmisor de información a un agente mediador, seleccionador de medios que permitan expresar y producir ideas, conocimientos y propuestas. Evidentemente, para que el profesor incorpore las TIC a los escenarios de trabajo debe desarrollar habilidades necesarias para su manejo, es decir debe desarrollar competencia digital que le permita usar de forma segura y crítica la tecnología.

El desarrollo de la competencia digital docente permitirá dinamismo en el proceso de enseñanza aprendizaje, logrando captar el interés y significado de los contenidos curriculares flexibles en un entorno de constante cambio e incertidumbre (Salinas, De Benito y Lizana, 2014, p.146). Asumir este nuevo entorno de formación, implica asumir una revisión del perfil de los futuros profesionales priorizando las competencias que deben desarrollar, así como enfocarse sobre el perfil de los profesores que deberán prepararlos.

El objetivo de este trabajo es doble, por un lado se expondrá la filosofía de la justicia organizacional y la influencia que pueden tener las TIC en su desarrollo, con el objetivo de arrojar luz a la construcción de un cambio paradigmático por parte de la universidad con evidencias científicas que favorezca la inclusión y participación de todos los agentes implicados en la educación superior. Y por otro lado, se aportará información sobre el nivel de competencia digital de los docentes pertenecientes a la Universidad Técnica de Machala (Ecuador), desde dos puntos de vista, el de los propios docentes y el del alumnado.

La Transformación de las Instituciones de Educación Superior frente a las características de la Sociedad de la Información y el Conocimiento

La “sociedad del conocimiento” (knowledge society) surgió hacia finales de los 90 y es empleada, particularmente, en medios académicos. La UNESCO, en particular, ha adoptado el término “sociedad del conocimiento”, o su variante “sociedades del saber”, dentro de sus políticas institucionales.

El uso de Tecnología de la Información y Comunicación (en adelante TIC), en esta sociedad del conocimiento se constituye en un elemento indispensable a la hora de buscar, procesar y compartir información. Según Moore (1997), el impacto social de la tecnología se deriva de tres características: a) es una tecnología que proporciona medios, aplicable a toda clase de situaciones; b) sus capacidades aumentan de forma exponencial; y, c) sus costos disminuyen siendo esta última una característica a largo plazo.

La CEPAL (Comisión Económica para América Latina y El Caribe) en la declaración de Bávaro (2003) define a la sociedad de la información como un sistema económico y social donde el conocimiento y la información constituyen fuentes de bienestar y progreso, que representa una oportunidad para nuestros países y sociedades, ya que su desarrollo requiere profundizar en principios fundamentales tales como el respecto a los derechos humanos dentro del contexto más amplio de los derechos fundamentales, la democracia, el fomento de la paz, las libertades fundamentales, el progreso económico y la equidad social.

Cabero y Barroso (2013), identifican las características más significativas de la sociedad de la información:

- Tendencia a la globalización, considerando que todos los fenómenos han dejado de producirse localmente y adquieren trascendencia mundial, hoy en día no existe la barrera espacio-temporal para la socialización de la información.
- Se rompe las limitaciones de las barreras espacio-temporales, la información se transmite de forma inmediata, accedemos a otros espacios distintos a los nuestros mediante una comunicación síncrona o asíncrona, lo que se traduce en una deslocalización del conocimiento.

- Gira en torno a las TIC, su fuerte presencia repercute en el desarrollo de nuevos escenarios de formación, en nuevos sectores laborales.
- Fácil acceso a la información, la rapidez con que se produce la información y con que se transmite permite a sus miembros acceder fácilmente, sin embargo se debe desarrollar un espíritu crítico capaz de diferenciar entre la información útil de la superficial.
- Presencia de la brecha digital, la que separa a quienes están conectados a la revolución digital de las TIC, de los que no tienen acceso a sus beneficios. El no uso de las tecnologías representa una fuerte exclusión social, de tal forma que la brecha digital se convierte en una brecha social donde la marginación tecnológica se está convirtiendo en marginación social y personal (Cabero, 2014).
- Es una sociedad de redes y no de miembros aislados.

De acuerdo con algunas de las ideas planteadas por la UNESCO (2012), se entiende que un proceso de integración de tecnologías de la información en la educación se orientaría al desarrollo de los siguientes aspectos:

- Educativos: formando a los niños, jóvenes y docentes en nuevos entornos de aprendizaje y cooperación.
- De integración territorial: con el establecimiento de una infraestructura pública de redes que articulen a la comunidad local en instancias provinciales, nacionales, regionales y globales.
- De modernización administrativa: informatizando la comunicación, la administración y la gestión de los organismos centrales, zonales y de las instituciones escolares.
- De desarrollo social: con la constitución de nuevos espacios y oportunidades de aprendizaje para distintos públicos a través de la formación continua y la recalificación profesional/laboral mediante la educación a distancia y la conformación de comunidades virtuales de aprendizaje.

Las Instituciones de Educación Superior reciben el encargo social de formar a sus miembros y adaptarlos a las características que les permitan desenvolverse en un escenario de constante cambio e incertidumbre. En la sociedad industrial, por ejemplo, se requería de personas con competencia en lectoescritura y cálculo matemático, lo

que les permitía manejar maquinaria avanzada en las empresas. En la actual sociedad de la información, se requiere de ciudadanos capaces de buscar, localizar, procesar y compartir información a través de los distintos medios tecnológicos.

Las Instituciones de Educación Superior (IES) inmersas en esta sociedad, deben adaptar características y adoptar criterios que les permitan la formación de los futuros profesionales con competencias para enfrentar los retos actuales y futuros de una sociedad cada vez más especializada, exigente, inestable y en constante evolución (Flórez et al., 2017; Rengifo, 2015). Las instituciones de formación no solo tienen el encargo de formar al individuo competentemente, sino de prepararlo para un aprendizaje a lo largo de la vida (Riofrio, 2017).

Cabero y Barroso (2013), afirman que la formación en la era digital, en la sociedad de la información o sociedad de redes debe adaptarse considerando:

- La transformación y velocidad de cambio, todo cambia de forma rápida, la información se genera diariamente y el conocimiento cambia de tal forma que el contenido considerado en los planes de carrera no puede ser inmutable, al contrario debe crearse escenarios educativos dinámicos, flexibles e innovadores.
- Las instituciones educativas regladas dejan de ser las únicas instancias de formación, es decir nuevos escenarios de formación permiten la capacitación abriendo nuevas posibilidades de convergencia entre la educación formal, informal y no formal. Esto obliga a las IES a innovar su oferta académica incorporando nuevos escenarios de aprendizaje.
- Transformación de las concepciones de aprendizaje, en la era digital el proceso de enseñanza aprendizaje (PEA) debe innovar, desde la concepción del estudiante como protagonista del proceso, altos niveles de asimilación del conocimiento, producción y creación en lugar de reproducción, aprendizaje en escenarios colaborativos, hasta la adaptación del perfil del profesor en competencias digitales.
- Entornos altamente tecnificados, algunas tecnologías deben ser adaptadas con la finalidad de configurar escenarios educativos más dinámicos y aprovechables. El profesor debe utilizar nuevos recursos didácticos entre el abanico de posibilidades multimedia, telemática y audiovisual.
- La utilización de nuevas herramientas de comunicación nos lleva a nuevas estructuras comunicativas; está demostrado que nuestra participación no tiene

la misma carga semántica ni sintáctica, está condicionada por la herramienta de comunicación, lo que implica la necesidad de adquirir nuevos aprendizajes y habilidades para desenvolvernos en este ámbito (Cabero y Barroso, 2013, p.31)

- Nuevas competencias de los estudiantes, deben estar capacitados para el autoaprendizaje, para la toma de decisiones, desaprender conocimientos adquiridos y reaprender nuevos conocimientos. Deben ser capaces de seleccionar su propia ruta de aprendizaje, sus propios medios en la búsqueda constante del conocimiento.
- Movilidad virtual de los estudiantes, los avances tecnológicos relacionados con las herramientas de comunicación, como las videoconferencias, permiten la aparición de una modalidad de estudio denominada movilidad virtual en la que los estudiantes desarrollan sus estudios en otras instituciones sin necesidad de desplazarse de sus espacios.
- Nuevos roles del profesorado, nuevas competencias opacan la tradicional condición de transmisor de información del profesor. Las competencias digitales o tecnológicas se presentan como la alternativa principal que delinea el perfil docente en el actual escenario rico en herramientas tecnológicas comunicativas, y que según Gallego, Gámiz y Gutiérrez (2010) se caracterizan por el optimismo, escepticismo y desasosiego.

La Competencia Digital, una condición impostergable como aporte a la mejora del docente

Las condiciones actuales de esta sociedad globalizada obligan a replantear las competencias necesarias para el desarrollo del ser humano. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (en adelante OCDE, 2009), indica que los cambios en el tipo de talento necesario a escala mundial están obligando a los países a evaluar y replantearse el progreso educativo. Por su parte la Organización de Estados Americanos (en adelante OEA, 2009), indica que las universidades deben desempeñar un rol más activo y propositivo, con el fin de asumir nuevos retos que enfrenta la academia.

“Las instituciones de educación, especialmente las de educación superior, necesitan adaptarse a nuevas modalidades de formación más acordes con la nueva situación: desde las aulas convencionales unidas a través de la red hasta grupos de trabajo

colaborativo en contextos totalmente a distancia, todo ello integrado, lo que hace necesario ocuparse y reflexionar desde la óptica pedagógica, tanto sobre las perspectivas de futuro que la evolución de las TIC van ofreciendo, como sobre los escenarios de aprendizaje” (Salinas, De Benito y Lizana, 2014, p.146)

Asumir el nuevo entorno de formación, implica asumir una revisión del perfil de los futuros profesionales priorizando las competencias que deben desarrollar, así como enfocarse sobre el perfil de los profesores que deberán prepararlos.

La alfabetización digital es un concepto que se relaciona con el acceso, evaluación y gestión de la información. Para Esher-Alkalai (2012) la alfabetización digital abarca algo más que la habilidad técnica para operar adecuadamente los dispositivos digitales, se trata de habilidades técnico-procesuales, cognitivas y socioemocionales.

Lázaro y Gisbert (2015) señalan que el concepto de alfabetización digital suele ser más utilizado que el de competencia digital (CD), aunque muchas veces se los utiliza como sinónimo. Larraz (2013) señala que la competencia digital es la suma de múltiples alfabetizaciones: tecnológica, informacional, audiovisual y comunicativa, por lo que se puede entender la competencia digital como una nueva alfabetización que implica nuevos componentes y una mayor complejidad (Redecke, Punie y Ferrari, 2012).

La competencia digital está asociada con la búsqueda, selección, registro y tratamiento o análisis de la formación, utilizando técnicas y estrategias diversas para acceder a ella según la fuente a la que se acuda y el soporte que se utilice (oral, impreso, audiovisual, digital o multimedia). Requiere el dominio de lenguajes específicos básicos (textual, numérico, icónico, visual, gráfico y sonoro) y de sus pautas de decodificación y transferencia, así como aplicar en distintas situaciones y contextos el conocimiento de los diferentes tipos de información, sus fuentes, sus posibilidades y su localización, así como los lenguajes y soportes más frecuentes en los que ésta suele expresarse (Gutiérrez y Tyner, 2012).

Según las indicaciones de la Comisión Europea sobre competencias clave (2013), la competencia digital es una de las ocho competencias que todo ciudadano debe haber desarrollado al terminar su formación obligatoria para poder incorporarse a la vida adulta de manera satisfactoria y ser capaz de desarrollar un aprendizaje permanente a lo largo de la vida. Este organismo la define como el uso seguro y crítico de las tecnologías para el trabajo, ocio y la comunicación, apoyadas de habilidades

TIC básicas en el uso de computadoras para recuperar, evaluar, almacenar, producir, presentar e intercambiar información y comunicar participando en redes a través de Internet.

En este sentido, y considerando las competencias claves que los profesores deben desarrollar, existen modelos que estudian las características necesarias para desenvolverse en los actuales contextos. Un primer modelo “Conocimiento Técnico, Pedagógico del Contenido” (en adelante TPACK de Technological Pedagogical Content Knowledge) considera que el perfil docente debe contar con tres conocimientos:

- Conocimiento Tecnológico (en adelante TK), se trata de habilidades para el uso de tecnologías tanto a nivel estándar como particulares y la capacidad de aprender y adaptarse a nuevas tecnologías.
- Conocimiento Pedagógico (en adelante PK), conocimiento de procesos, prácticas, métodos de enseñanza aprendizaje, valores y objetivos en general con fines educativos.
- Conocimiento del Contenido (en adelante CK), conocimiento sobre lo que se enseña o aprende. Contenidos que se han cubierto anteriormente por estudios del docente.

Como podemos apreciar, el modelo TPACK considera la competencia digital TK como parte de las competencias necesarias que todo docente debe desarrollar a fin de crear escenarios de aprendizaje acordes a los actuales escenarios digitales. El futuro próximo se está caracterizando por un aprendizaje embebido, continuo y basado en el aprendizaje social (Salinas, 2012).

Un segundo modelo el “Digital Bildung” propuesto por Krumsvik en 2009, considera tres capas:

- Habilidades digitales básicas, aquella que permite acceder a la información y comunicarnos en situaciones cotidianas, respondiendo a la definición de alfabetización o competencia digital docente o de cualquier ciudadano.
- Competencia didáctica con TIC, utilización de recursos tecnológicos combinados con adecuadas estrategias didácticas que faciliten la construcción del conocimiento.

- Estrategia de aprendizaje permanente, el docente debe identificar los recursos y las fuentes para ejercer un aprendizaje continuo, y ser capaz de hacer conscientes de ello a sus alumnos para seguir aprendiendo dentro y fuera del contexto formal educativo.

Este segundo modelo, insiste en la formación del docente en el uso adecuado de los recursos tecnológicos que junto con estrategias metodológicas y una actitud de aprendizaje continuo permitirá crear escenarios de aprendizaje más dinámicos, de intercambio de experiencias y de aprendizaje a lo largo de toda la vida.

El Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del profesorado (en adelante INTEF) según su proyecto Marco Común de Competencia Digital Docente, tercer modelo de análisis, presenta en noviembre del 2016 a través de su versión 2.1, 21 competencias concentradas en 5 áreas. Las áreas de competencia digital docente, consideradas son:

- Información y alfabetización informacional: identificar, localizar, recuperar, almacenar, organizar y analizar la información digital, evaluando su finalidad y relevancia.
- Comunicación y colaboración: comunicar en entornos digitales, compartir recursos a través de herramientas en línea, conectar y colaborar con otros a través de herramientas digitales, interactuar y participar en comunidades y redes, desarrollar conciencia intercultural.
- Creación de contenido digital: crear y editar contenidos nuevos (textos, imágenes, videos...), integrar y reelaborar conocimientos y contenidos previos, realizar producciones artísticas, contenidos multimedia y programación informática, saber aplicar los derechos de propiedad intelectual y las licencias de uso.
- Seguridad: protección personal, protección de datos, protección de la identidad digital, uso de seguridad, uso seguro y sostenible.
- Resolución de problemas: identificar necesidades y recursos digitales, tomar decisiones a la hora de elegir la herramienta digital apropiada, acorde a la finalidad o necesidad, resolver problemas conceptuales a través de medios digitales, resolver problemas técnicos, uso creativo de la tecnología, actualizar la competencia propia y la de otros.

En la era digital, es necesario reacondicionar las competencias ciudadanas que permitirán enfrentar los retos cada vez más complejos de una sociedad exigente, llena de incertidumbre y en la que la información se produce, crece y disemina de forma exponencial. En este contexto, los ambientes de trabajo docente se verán potenciados si desde la institución se considera la competencia digital como parte del cambio, un aporte a que los procesos internos mejoren sus estándares y acrediten hacia un entorno justo, con criterio, empoderado de juicios críticos.

Las cinco áreas detallan las habilidades consideradas dentro de la competencia digital docente y que junto con un adecuado uso metodológico y pedagógico contribuyen a lograr un aprendizaje eficaz, pero además permiten formar individuos capaces de enfrentar retos actuales y futuros de una sociedad cada vez más compleja.

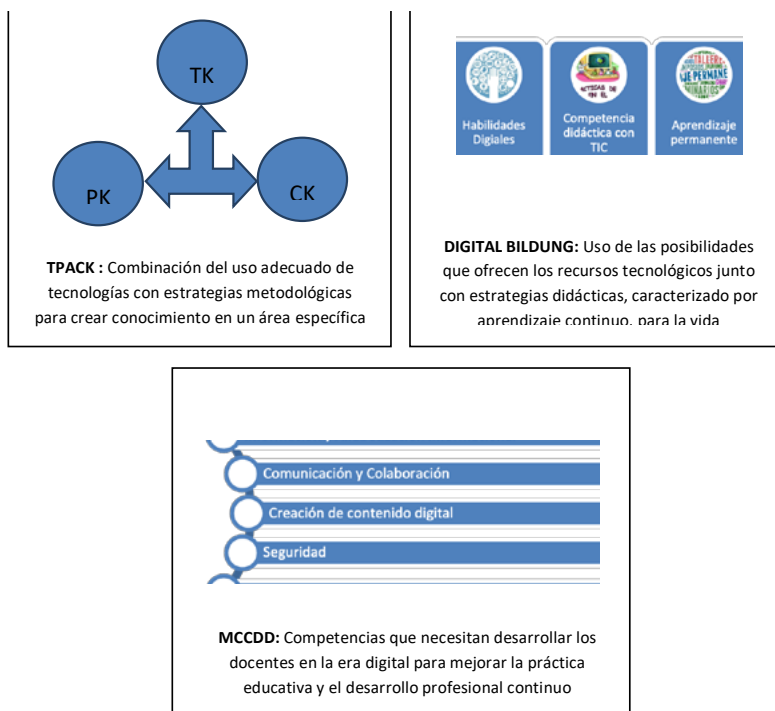


Figura 1. Competencias claves del profesorado en la era digital. Triangulación de modelos

Al triangular los tres modelos analizados, se encuentra que es necesario desarrollar competencias en el profesorado en la era digital como exigencia social y económica que les permita asegurar una mejora en los resultados escolares, logrando la formación de ciudadanos activos, que apliquen innovaciones efectivas utilizando el potencial pedagógico de las TIC.

Justicia Organizacional, una condición mediada desde las TIC

Greenberg (1997), relaciona el concepto de justicia organizacional a la percepción que los empleados tienen sobre lo que es justo o no dentro de las organizaciones, agrupando estas percepciones en cuatro grandes categorías: Justicia distributiva, refiriéndose a la distribución de recompensas dentro de la organización; justicia procedimental, se refiere a cuán justos son los procesos que se ejecutan dentro de las organizaciones; justicia interpersonal, percepción del respeto y dignidad con la que es tratado el empleado por parte del superior y, justicia informacional refiriéndose a la especificidad y veracidad de las explicaciones dadas por los supervisores a un determinado asunto.

Las TIC se presentan, especialmente en instituciones de educación superior, como agentes de cambio, como elementos mediadores que fortalecen los lazos que se forman dentro de las organizaciones. Son un medio, por y con el cual docentes y estudiantes expresan criterios, mejorando su participación con miras del logro de objetivos comunes.

En la dinámica misma del proceso de enseñanza aprendizaje, las TIC ofrecen mecanismos que permiten colaborativamente la participación de varios agentes, mejorando la construcción del conocimiento, aplicando justicia distributiva que amplía la cobertura, que no distingue barreras ideológicas, sociales y económicas permitiendo la construcción y difusión equitativa del conocimiento. Mediante las TIC, se abre un espacio social en el que cada miembro activo de las organizaciones puede reunirse libremente para debatir, organizarse y actuar sobre situaciones relevantes. Para Collier (2016), además del relativamente fácil acceso a entornos de diversidad social, política y cultural, las TIC ofrecen a la ciudadanía una mayor facilidad para el con-

trol y fiscalización de gobiernos, estados y corporaciones, tanto de forma individual como colectiva; así como, facilitan el acceso, emisión y tratamiento de la información y se convierten en el medio más eficiente para el intercambio de criterios.

Tres son los mecanismos que, según Garret (2016) enlazan la tecnología con la participación de movimientos sociales: la reducción de costes, la promoción de identidades colectivas y la formación de comunidades. En relación a la reducción de costes, las TIC permiten enviar y recibir información a un costo prácticamente nulo, considerando además que la información puede ser difundida a un territorio extremadamente amplio, uniendo sociedades. En relación a la promoción de identidades colectivas, los usuarios pueden participar en las necesidades, inquietudes, criterios, metas y objetivos comunes en un escenario de constante crecimiento e identificadas por los mismos ideales. En cuanto a la formación de comunidades, se refuerzan los lazos sociales de muchas personas dentro de comunidades geográficamente distantes y se reducen las disparidades en cuanto al acceso a la información y el conocimiento, fomentando particularmente el acceso por parte de las personas con discapacidad, las comunidades locales, los pueblos indígenas y los grupos minoritarios. La UNESCO considera que la acción de las TIC se orienta principalmente a asegurar el acceso equitativo y asequible a la información para todos como requisito fundamental para crear sociedades del conocimiento, que todavía están fuera del alcance de la mayoría de las personas.

Para Christakis y Fowler (2010) las TIC y especialmente Internet modifican las interacciones previas a la generalización de su uso entre las distintas redes preexistentes en la sociedad:

- A través de la enormidad generada por el vasto incremento de redes y personas interconectadas.
- La acción comunitaria, genera elevadas posibilidades para compartir información y contribuir a los esfuerzos colectivos.
- La especificidad, que incrementa las posibilidades de particularidad de las relaciones y enlaces.

Como se puede apreciar, las TIC como medios para el intercambio de información, crean escenarios de interrelación que permiten a los miembros de las organizaciones expresar ideas, eventos y situaciones. Este nivel de comunicación, incrementa

en las organizaciones las posibilidades de participación mejorando relaciones, proponiendo cambios, evidenciando sentimientos ante estructuras organizativas. Lo históricamente novedoso y con enormes consecuencia para la organización social y el intercambio cultural es la articulación de todas las formas de comunicación en un hipertexto digital, interactivo y complejo, que integra, mezcla y recombina en su diversidad el amplio abanico de expresiones culturales producidas por la interacción humana (Castells, 2009).

Es necesario que las organizaciones implementen mecanismos que permitan a todos sus colaboradores participar activamente, tanto en los procesos esenciales del escenario real de trabajo como en el intercambio de ideas, criterios que permitan a los directivos fortalecer áreas mediante iniciativas presentadas.

La UNESCO impulsa la mayor utilización de las TIC en la adquisición y el intercambio de conocimientos a fin de reducir las disparidades en cuanto al acceso a la información y el conocimiento, fomentando particularmente el acceso por parte de las personas con discapacidad, las comunidades locales, los pueblos indígenas y los grupos minoritarios. Su acción, por tanto, se orienta principalmente a asegurar el acceso equitativo y asequible a la información para todos como requisito fundamental para crear sociedades del conocimiento, que todavía están fuera del alcance de la mayoría de las personas (UNESCO, 2012, pp. 7).

La percepción que pueden tener sobre lo que es justo, los docentes, alumnos y el personal de apoyo, puede ser transformada con propuestas que para su diseño e intercambio se desarrollen con el apoyo de las TIC. El cambio de actitud se vería presente desde las aulas de clase hasta llegar a las élites directivas, quienes en un ámbito colaborativo reunieran criterios para mejorar los distintos elementos organizacionales en pro de lograr una adecuada conducta ciudadana organizacional (Omar et al., 2007).

A nivel de las instituciones de educación superior ecuatoriana, muchos han sido los cambios estructurales aplicados a razón de un proceso de evaluación institucional nacional (Quezada, 2016). En este sentido el proceso docente educativo ha sufrido un significativo cambio que involucra intercambio continuo de criterios para crear conocimiento, el papel participativo del estudiante lo centra y lo transforma en el protagonista y es aquí en donde se fortalece la relación profesor estudiante, en donde organizativamente se crea un ambiente de enseñanza aprendizaje participativo, de

mutuo acuerdo a fin de crear colaborativamente el conocimiento. En este escenario de intercambio y oportunidad de poder participar con aportes, las TIC juegan un papel mediador que facilita la comunicación.

Ante las grandes posibilidades que las TIC, como medios de intercambio de información, ofrece a las instituciones de educación superior ecuatorianas, es importante conocer cuál es el nivel de competencia digital de los docentes de cara a gestionar posibles deficiencias, porque de lo contrario el escenario de intercambio se vería limitado de forma significativa por la brecha digital.

Metodología

En coherencia con los objetivos propuestos, utilizaremos una metodología de investigación de corte cuantitativo, fundamentalmente descriptivo (Anderson, 2000), el enfoque metodológico por el que se opta es el de la encuesta. El estudio se ha desarrollado en tres fases consecutivas, cada una de las cuales ha contado con un análisis y un proceso temporal: diseño de las muestras, recogida de datos (trabajo de campo) y análisis y elaboración de resultados.

La recogida de la información y el trabajo de campo se han llevado a cabo entre los meses de junio y julio de 2009. En la preparación previa a la recogida de la información en los cuestionarios, hemos decidido definir la competencia digital como «el uso seguro y crítico de las tecnologías para el trabajo, ocio y la comunicación, apoyadas de habilidades TIC en el uso de computadoras para recuperar, evaluar, almacenar, producir, presentar e intercambiar información y comunicar participando en redes a través de Internet».

El trabajo se ha realizado en dos fases: en la primera, se indaga entre los docentes seleccionados preguntándoles por su nivel de competencia digital y si están aplicando dicha competencia al desarrollo de sus clases. La selección muestral se ha hecho de forma aleatoria, tomando como base el censo de todos los docentes de la Universidad Técnica de Machala. Se han entrevistado a 300 docentes de un total de 475.

En la Tabla 1 se presenta el perfil de los docentes encuestados y en los gráficos 1 y 2 se presenta la composición de la muestra desagregada por sexo y nivel académico.

Tabla 1. Composición de la muestra de docentes por afinidad competencial de titulaciones

Titulaciones	Muestra
UA Ciencias Agropecuarias	34
UA Ingeniería Civil	24
UA Ciencias Empresariales	134
UA Ciencias Sociales	84
UA Ciencias Químicas-Salud	24
Tamaño muestral	300

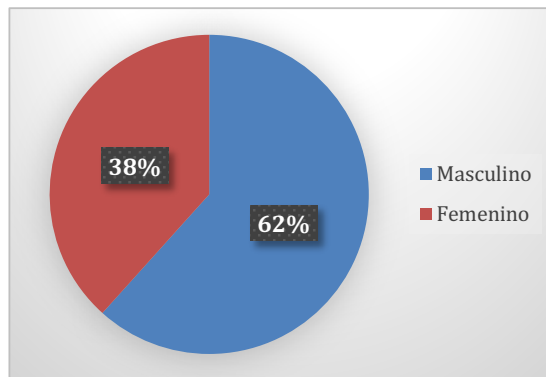


Gráfico 1. Distribución porcentual en función del sexo

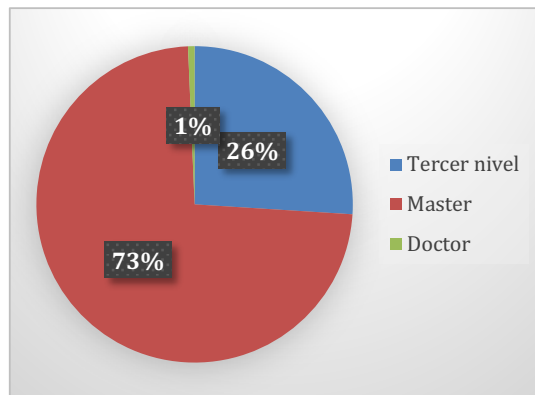


Gráfico 2. Distribución porcentual en función del nivel académico

En una segunda fase se pregunta a los alumnos seleccionados, por su opinión sobre el uso de las TIC en el aula y por el nivel de competencia digital que ellos consideran que poseen sus docentes, su nivel de motivación y el uso que hacen de las TIC en el aula.

Para disponer de la información, se han utilizado las bases de datos de la universidad Técnica de Machala. Esto ha facilitado el acceso a la información de los universitarios matriculados. En la tabla 2 se presenta la composición de la muestra desagregada por sexo. La selección muestral se ha hecho de forma aleatoria, tomando como base el censo de todos los estudiantes universitarios. En total se han entrevistado a 500 alumnos de un total de 8.153 alumnos matriculados.

Tabla 2. Distribución de la muestra por nivel de estudios¹

Nivel de estudios	Muestra
Nivelación	21
Primer Nivel	120
Segundo Nivel	56
Tercer Nivel	49
Cuarto Nivel	89
Quinto Nivel	25
Sexto Nivel	93
Séptimo Nivel	12
Octavo Nivel	20
Décimo Nivel	15
Tamaño muestral	500

¹La distribución de la muestra por niveles de estudio está dividida en nivelación y niveles. La primera es cuando el estudiante entra por primera vez a la Universidad a una etapa de nivelación de conocimientos, antes de entrar a los niveles de estudios de cada carrera. Los niveles son cada uno de las etapas que debe aprobar antes de culminar su carrera universitaria.

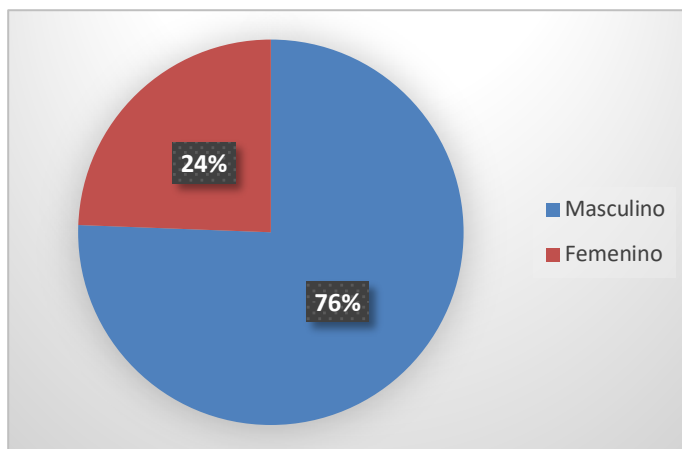


Gráfico 3. Distribución de la muestra por género

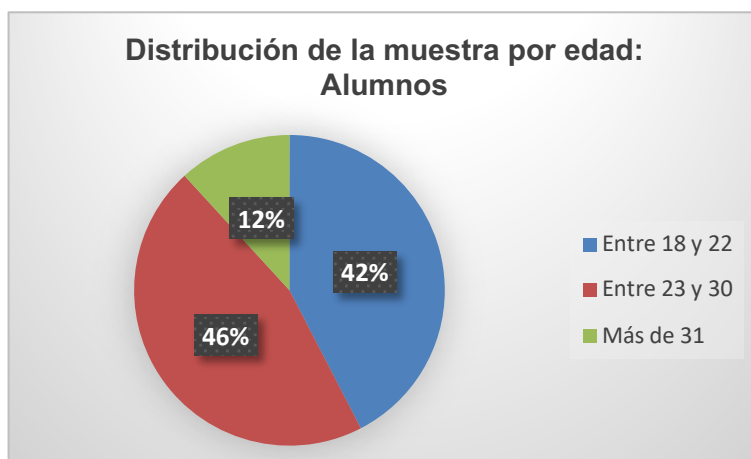


Gráfico 4. Distribución de la muestra por edad

Resultados

Muestra docentes

En coherencia con los objetivos propuestos en el trabajo, es apropiado comenzar analizando cuál es la opinión que tienen los docentes de las TIC. Los resultados de su definición (Gráfico 5) nos muestran que la mayoría de los docentes consideran las TIC como herramientas de almacenamiento y tratamiento de datos (un 73,3%) y sólo un 30% consideran que son herramientas que apoyan la tarea docente y permiten ejecutar acciones a favor del proceso de aprendizaje.

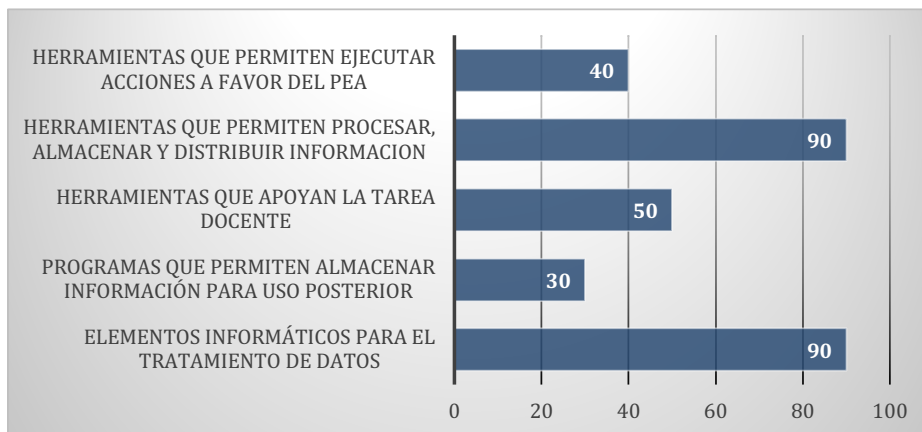


Gráfico 5. Definición de TIC por parte de los docentes encuestados

En el gráfico 6 se presentan el porcentaje de uso de las TIC en el aula por parte de los docentes. Con la información disponible se puede afirmar que más del 50% de los docentes encuestados hacen un uso de las TIC igual o inferior al 20% y sólo 70 de los 300 encuestados, lo utilizan en más del 50% de su horario docente.

En relación a los tipos de medios tecnológicos usados, se observa que el proyector, internet, el chat y el correo electrónico son los mayoritariamente usados por la mayor parte de la muestra (tabla 3); mientras que una gran parte del profesorado afirma no haber utilizado nunca los blogs, los sitios web personales, ni la pizarra digital (57%, 73% y 79% respectivamente).

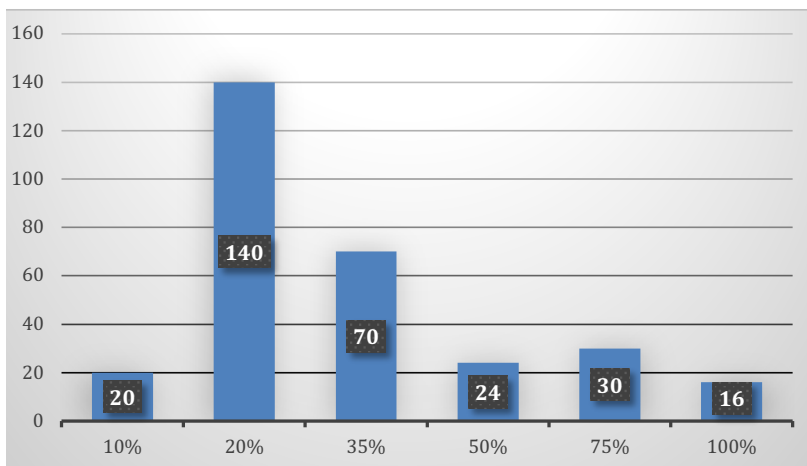


Gráfico 6. Porcentaje de uso de las TIC en el aula

Tabla 3. Frecuencia de uso de medios tecnológicos específicos en el aula

	Siem- pre	3 o mas- sem	2 vez- sem	1 vec- sem	Rara vez	Nun- ca	No sabe/no contesta
Proyector	180	40	20				60
Pizarra digital					4	236	60
Internet	240						60
Aulas virtuales			160		20	60	60
Video			130		30	30	110
Correo Electrónico	200	40					60
Chats	240						60
Blogs	10			20	40	170	60
Sitio web personales					20	220	60

Otros: Simuladores			8				292
Otros: Google Drive	90						210
Otros: Wiki	40						260
Otros: WebQuest	20						280

En el gráfico 7 se presenta la temática de los cursos de formación que han recibido los docentes en el uso de las TIC. Los resultados nos muestran que la mayoría de los encuestados han recibido cursos sobre la utilización de procesadores de textos, hojas de cálculo y presentaciones, mientras que son muy pocos los que han recibido formación más específica en el uso de las TIC.

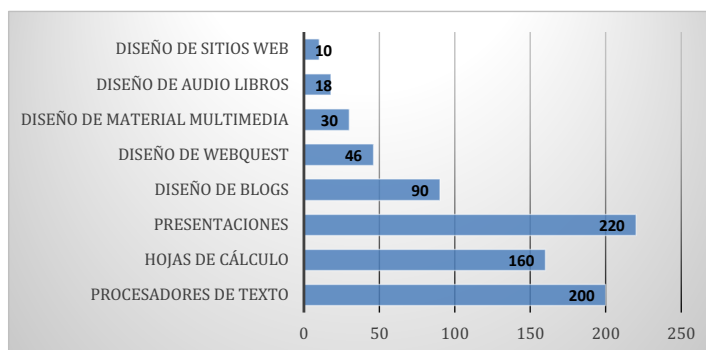


Gráfico 7. Tipo de formación en TIC recibida a lo largo de su carrera

De cara a conocer un poco más la competencia digital del profesorado de la universidad Técnica de Machala es interesante conocer cuándo ha sido recibida esa información, ya que en el mundo altamente tecnológico en que vivimos, es importante estar constantemente formándose para estar al tanto de las novedades en materia de TIC. Lo más relevante a la vista de la información disponible (gráfico 8) es que un 17% de los docentes encuestados no ha recibido ningún tipo de formación en TIC, y que la formación del 33% del profesorado encuestado se ha recibido hace 3 años o más.

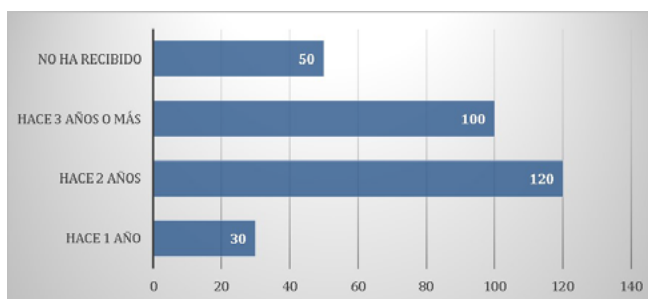


Gráfico 8. Período en que recibió la capacitación en TIC

La tabla 4 nos muestra la distribución porcentual acerca de la opinión que tienen los docentes sobre el uso de las TIC en el aula. Los resultados nos muestran que más del 70% de los encuestados consideran que las TIC son irrelevantes de cara a alcanzar los objetivos en sus materias y prácticamente el 50% opina que el uso de las TIC no necesariamente inciden en el aprendizaje de los alumnos. A pesar de que el 67% de los encuestados consideran que su uso facilita el trabajo colaborativo y las posibilidades de comunicación, sólo el 30% lo consideran como un recurso importante en la mejora de su enseñanza.

Tabla 4. Opinión del uso de las TIC en el aula (%)

Es una moda de la era tecnológica en la que vivimos	37
Es una herramienta de apoyo alternativa para el proceso de enseñanza	20
Es una herramienta que no necesariamente incide en el aprendizaje de los alumnos	47
En un recurso importante para mejorar la enseñanza	29
Facilita el trabajo colaborativo y de comunicación entre los actores del PEA	67
Es irrelevante, siempre hay que recurrir a otras estrategias para alcanzar objetivos	73
Es un elemento dominante en el aprendizaje de los alumnos	15
Fuente: Elaboración propia	

Muestra alumnado

En la muestra del alumnado (tabla 5) se puede observar la opinión que tienen los encuestados sobre el propósito de las TIC. La mayor parte de ellos consideran que su propósito es múltiple, incluyendo funciones no sólo de búsqueda, almacenamiento y procesamiento de la información; sino que permiten el intercambio y la ampliación del conocimiento y mejoran la comprensión del mundo.

Tabla 5. Propósito de las TIC

Establecer contacto con otras personas para intercambiar información	20
Buscar información relevante para resolver problemas.	23
Buscar y procesar información de tal forma que un problema pueda ser resuelto de forma más efectiva.	11
Ampliar el conocimiento, readecuar lo que ya lo consideraba como verdad última, entender el mundo que nos rodea	15
Todas las anteriores	431

Entre las herramientas TIC más utilizadas por el alumnado en sus tareas diarias (tabla 6), están las redes sociales, los chats y el correo electrónico (el 100% de los encuestados afirman utilizarlas diariamente). Por su parte, las aplicaciones relacionadas con la creación de videos son las menos utilizadas.

Tabla 6. Herramientas TIC que los alumnos utilizan frecuentemente en su quehacer diario

Redes sociales	500
Correo electrónico	500
Chats	500
Wikipedia	123
Creador de videos	32
Teléfonos celulares	159
Computador	362
Software para videoconferencias	200

Según la tabla 7 vemos que todos los estudiantes están de acuerdo en que las TIC permiten realizar el aprendizaje de forma más eficiente, tal como se ha podido evidenciar en la teoría consultada descrita en los párrafos anteriores.

Tabla 7. Consideración de si las TIC permiten realizar el aprendizaje de forma eficiente

Si	500
No	0

En la tabla 8 podemos observar la apreciación que tienen los alumnos sobre el uso de las TIC por parte de los profesores. La gran mayoría de los encuestados consideran que su uso es solo ocasional. Por lo que es importante buscar estrategias que fomenten el uso de estas herramientas en las tareas docentes.

Tabla 8. Apreciación de alumnos en relación al uso de las TIC por parte de los profesores

Frecuentemente	198
Ocasionalmente	213
Rara vez	89
Nunca	

Entre las TIC que los alumnos consideran que tienen un uso más frecuente por parte de los profesores se encuentran (gráfico 9): el uso del proyector, el correo electrónico, el ordenador y las redes sociales. La utilización de blogs y simuladores es mucho menos frecuente, según los encuestados.

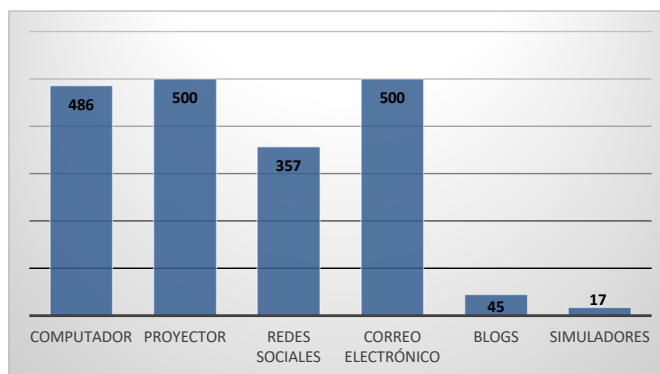


Gráfico 9. TIC más frecuentemente utilizadas por los profesores

En el gráfico 10 podemos observar que el 60% de los alumnos consideran que sus docentes tienen una pericia calificada de “regular” en el uso de las TIC y sólo el 11% consideran que su pericia es excelente.

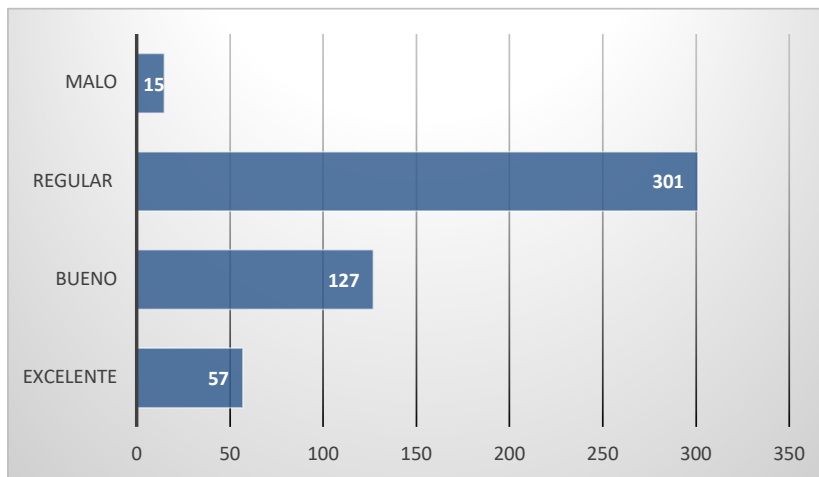


Gráfico 10. Evaluación de la pericia en el uso de las TIC por parte de los profesores

A la pregunta de si consideran que sus profesores se encuentran motivados en la utilización de las TIC (gráfico 11), la gran mayoría afirma que sólo en algunas ocasiones.

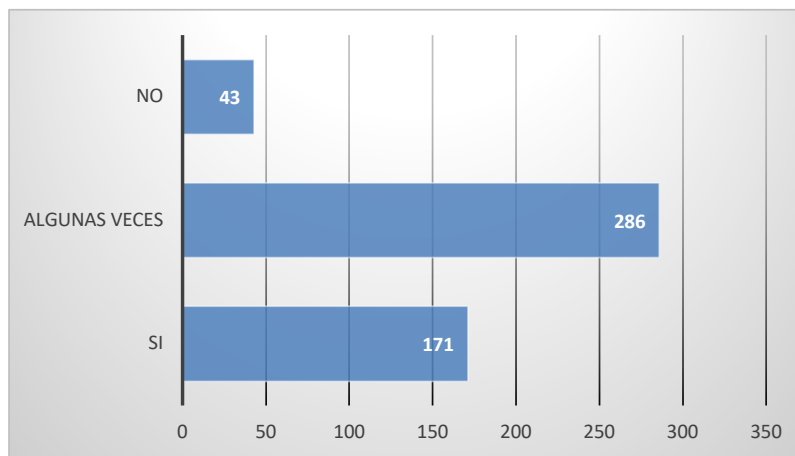


Gráfico 11. Motivación de los profesores para utilización de TIC a sus alumnos

Conclusiones

Las organizaciones y, especialmente las de educación superior, deben reorganizar su estructura con la finalidad de adaptarse al constante crecimiento tecnológico y a la exigencia social. Estos cambios están demandando, por parte de los miembros de las comunidades de educación superior especialmente de los profesores, el desarrollo y la adquisición de competencias que les permitan incorporar escenarios más dinámicos en el intercambio de conocimiento, buscando estrategias que le permitan mejorar estas debilidades.

Las TIC activan y revitalizan la participación de los miembros de las distintas comunidades en la educación superior, si bien es cierto, que serán necesarios otros elementos de carácter político, social y comunicacional para facilitar la participación de los colectivos más desfavorecidos (población discapacitada, indígena, bajos recursos económicos, brecha social, brecha digital, etc).

Los resultados nos muestran que la población docente objeto de estudio cuenta con una actitud poco favorable en el empleo de las TIC. Los docentes encuestados tienen un concepto de las TIC más relacionado con su uso como medio de almacenamiento y sólo una pequeña proporción de ellos consideran que son herramientas que apoyan la tarea docente.

Con la información disponible se puede afirmar que más del 50% de los docentes encuestados hacen un uso escaso de las TIC en el aula, mientras que sólo el 23% de la muestra, incorpora las TIC en más del 50% de su docencia. Los medios tecnológicos mayoritariamente usados son el proyector, internet, el chat y el correo electrónico.

En cuanto a la docencia recibida en TIC, los comentarios vertidos por parte de los docentes participantes nos indican que un 33% han recibido cursos de formación en TIC hace más de tres años y un 17% no han recibido ningún tipo de formación. Cuando se les pregunta por el tipo de formación recibida, observamos que la mayor parte se trata de formación en procesadores de texto, hojas de cálculo y la realización de presentaciones. De este tipo de formación se puede deducir un dominio básico que no les alcanza para integrar las TIC en el sistema educativo de forma creativa e innovadora.

La muestra del alumnado nos reafirma estos resultados y, si bien es cierto que los alumnos encuestados están de acuerdo en que las TIC mejoran el proceso de ense-

ñanza-aprendizaje; también es cierto que el alumnado detecta que el nivel de competencia digital de sus docentes es mejorable, al igual que su motivación.

Todo ello nos lleva a concluir que los beneficios aportados por las TIC en materia de reducción de la brecha digital, de mejora en la equidad y en la inclusión, no se están alcanzando. Se necesitan políticas educativas que mejoren, por una parte, la formación del profesorado en el uso de las TIC en el aula, así como, el conocimiento sobre sus enormes posibilidades en materia de educación y, por otro, que se generen ambientes propicios que induzcan al docente a usar las TIC como una herramienta básica en su labor profesional, de tal forma que se mejore su motivación.

Referencias bibliográficas

- Anderson, G. (2000). *Fundamentals of Education Research*. London: Basingstoke, Falmer.
- Bavaro, D. (2003). Conferencia Ministerial Regional Preparatoria de América Latina y el Caribe para la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información. Recuperado el 10 de septiembre de 2017 de: <http://www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp>.
- Cabero, J. y Barroso, J. (2013). La escuela en la sociedad de la información. La escuela 2.0. En J. Barroso & J. Cabero (Ed.), *Nuevos escenarios digitales. Las tecnologías de la información y la comunicación aplicadas a la formación y desarrollo curricular*. Madrid: Pirámide.
- Cabero, J. (2014). Reflexiones sobre la brecha digital y la educación: siguiendo el debate. *Immanencia. Revista del Hospital Interzonal General de Agudos (HIGA) Eva Perón*, 4 (2), 14-26.
- Cabrera, J.M., Medina, F., Sánchez, I.I. y Arias, J.M. (2017). El grado de manejo de las TIC para el aprendizaje de la física en ingeniería. *Revista Espacios*, 38 (45). Recuperado el 30 de noviembre de 2017 de: <http://www.revistaespacios.com/a17v38n35/a17v38n35p39.pdf>

- Castells, M. (2009). *La era de la información*. Madrid: Alianza Editorial.
- Cristakis, N. y Fowler, J. (2010). *Conectados. El sorprendente poder de las redes sociales y cómo nos afectan*. Madrid: Santillana Ediciones Generales.
- Collister, S. (2016). *Debate en la era digital: lo bueno, lo malo y lo feo de nuestro mundo en línea [volumen 1]*. Santa Bárbara, California: Danielle Sarver Coombs and Simon Collister.
- Comisión Europea (2013). *Education and Training Monitor 2013*. Recuperado el 17 de diciembre de 2016 de: http://ec.europa.eu/education/life-long-learning-policy/progress_en.htm
- Eshet-Alkalai, Y. (2012). Thinking in the Digital Era: A Revised Model for Digital Literacy. *Issues in Informing Science and Information Technology*, 9, 267-276.
- Flórez, M., Aguilar, A., Hernández, Y.K., Salazar, J.P., Pinillos J.A. Y Pérez, C.A. (2017). Sociedad del conocimiento, las TIC y su influencia en la educación. *Revista Espacios*, 38 (35). Recuperado el 15 de noviembre de: <http://www.revistaespacios.com/a17v38n35/a17v38n35p39.pdf>
- Gallego, M., Gámiz, V. y Gutiérrez, E. (2010). El futuro docente ante las competencias en el uso de las tecnologías de la información y comunicación para enseñar. *EDUTEC. Revista electrónica de tecnología educativa*, (34), 14-26.
- Garret, R. (2006). Protest in an information Society: A review of Literature on Social Movements and New ICTs". *Information, Communication and Society*, 6. Recuperado el 4 de noviembre de 2017 de: http://drzaius.ics.uci.edu/meta/classes/informatics161_fall06/papers/16-Garrett-ProtestInfoSociety.pdf
- Greenberg, J. (1997). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management review*, 12 (1), 9-22.

- Gutiérrez, A. y Tyner, K. (2012). Educación para los medios, alfabetización mediática y competencia digital. *Comunicar*, 19(38), 48-59.
- INTEF (2016). Marco de Competencia Digital Docente. Recuperado el 13 de octubre de 2017 de: <http://blog.educalab.es/intef/2015/10/13/marco-comun-de-competenciadigital-docente-version-en-ingles>
- Karsenti, T. (2007). Teacher education and technology: Strengths and weaknesses of two communication tools. In *Proceedings of the 2007 Computer Science and IT Education Conference*.
- Krumsvik, R. (2009). Learning in the network society and the digitized school. New York: Nova Science Publishers.
- Larraz, V. (2013). La competencia digital a la universidad. Tesis doctoral. Universitat d'Andorra. Identificador: TD-017-100006/201210.
- Lázaro, J. y Gisbert, M. (2015). El desarrollo de la competencia digital docente a partir de una experiencia piloto de formación en alternancia en el Grado de Educación. *Educación*, 51(2), 47-62.
- Moore, N. (1997). La sociedad de la información. Informe mundial sobre la información, 1998, 287-300.
- OCDE (2009). Program for the International Assessment of Adult Competencies (piaac) [en línea], Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico. Recuperado el 2 de marzo de 2009 de: http://www.oecd.org/LongAbstract/0,3425,en_2649_33927_34474617_1_1_1_1,00.html.
- OEA (2009). Los desafíos de la globalización y el nuevo rol de las universidades en el hemisferio. Organización de Estados Americanos. Recuperado el 25 de mayo de 2009 de: http://www.oas.org/OASpage/live/OASlive_spa.asp.
- Omar, A., Ferreira, M., Oliveira, S., Uribe, H., Assmar, E., Terrones, A., y Flores, M. (2007). Colectivismo, justicia y ciudadanía organizacional en empresas argentinas, mexicanas y brasileras. *Revista Mexicana de Psicología*, 24 (1), 101-116.

- Pérez Serrano, G., y Sarrate Capdevila, M. (2013). Diversidad cultural y ciudadanía. Hacia una educación superior inclusiva. *Educación XX1*, 16 (1), 85-104.
- Quezada, C. (2016). *La gestión administrativa incide en la percepción de la justicia organizacional de la Universidad Técnica de Machala* (tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Redecker, C.; Punie, Y. y Ferrari, A. (2012). eAssessment for 21st Century Learning and Skills. 21st Century Learning for 21st Century Skills. *Lecture Notes in Computer Science*, 7563, 292-305.
- Rengifo-Millán, M. (2015). La globalización de la sociedad del conocimiento y la transformación universitaria. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 13 (2), 809-822.
- Riofrío, O. (2017). Plan de profesionalización docente para la integración de las TIC al proceso de enseñanza aprendizaje, hacia el nuevo rol del profesorado de la Universidad Técnica de Machala (tesis de maestría). Universidad de las Islas Baleares, Palma de Mallorca, España.
- Salinas, J. (2012). La investigación ante los desafíos de los escenarios de aprendizaje futuros. *RED. Revista de Educación a Distancia*, 32, 1-23.
- Salinas, De Benito, B., y Lizana, A. (2014). Competencias docentes para los nuevos escenarios de aprendizaje. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 28 (1), 15-163.
- UNESCO (2012). Enfoques estratégicos sobre las TIC en educación en América Latina y el Caribe. Recuperado el 14 de diciembre de 2016 de: http://www.unesco.org/new/es/santiago/resources/single-publication/news/strategic_approaches_on_the_use_of_tics_in_education_in_lati/

El impacto de la dirección estratégica en la reinvencción institucional de la universidad: ¿Es posible juntarse?

César Javier Quezada Abad

Ingeniero, Master en Gerencia Empresarial, Doctor por la Universidad Nacional Mayor san Marcos de Lima - Perú y Doctor en Análisis y Estrategia Empresarial por la Universidad de la Coruña - España. Es profesor titular de la Universidad Técnica de Machala. cquezada@utmachala.edu.ec.

Iván Gordillo Quizhpe

Profesor de la Universidad Técnica de Machala en la Unidad Académica de Ciencias Sociales, Sociólogo. igordillo@utmachala.edu.ec

Luis Felipe Brito Gaona

Economista, Magíster en negocios internacionales, Doctor en Análisis y Estrategia Empresarial por la Universidad de la Coruña - España. Es profesor titular de la Universidad Técnica de Machala. lbrito@utmachala.edu.ec

El impacto de la Dirección Estratégica en la reinención institucional de la universidad: ¿Es posible juntarse?

Libro: La gestión de impacto en las instituciones de Educación Superior
ISBN: 978-1700-545-954

Resumen

Es preocupación de las organizaciones e instituciones, posesionarse con ventaja competitiva con los bienes y servicios que produce en el mercado, si todavía la entidad, mantiene enfoques de trabajo sectorial, poca contextualizada y con perspectivas a permanecer con altos niveles de incertidumbre. Pese a esto, se parte del supuesto y del hecho empírico que las instituciones de educación superior asumen la dirección estratégica en la gestión del cambio institucional, es probable el logro eficaz de objetivos y metas, recogidas en la planificación estratégica. El factor regulador de la dirección, actúa como una función motriz que le ayuda a la organización concebida como sistema complejo en un contexto incierto, a responder en forma efectiva y productiva, los horizontes de tiempo en acciones programáticas. Se presentan preguntas obvias que ayudan a comprender que la dirección estratégica, implica no solo un hecho de asunción en la soluciones de problemas internos y del contexto, sino también campus de decisionales que parten de los niveles superiores, medios y operativos, ejecutados desde los gerencias y liderazgos con carácter estratégico, a los que se suman, la cultura organizacional, y el compromiso ético individual y corporativo de la organización. Contexto con el cual se puede hablar y establecer con criterio de la reinención de las instituciones de educación superior, cuando tiene la capacidad de mirarse a sí mismo y forjar nuevas formas de enfrentar los desafíos presentes a futuro, desde el direccionamiento estratégico.

Palabras clave: dirección estratégico, planificación, ventajas competitivas, reinención institucional

Introducción

Se parte de la supuesto que la dirección estratégica (DE), en los que se ubican las herramientas, el análisis y planificación estratégica, los procesos que los constituyen, son factores determinantes, en el logro de objetivos, en base a decisiones efectivas, y a la vez en dotar sentido en tiempos presente y futuro, como también maniobra, frente a los contextos inciertos en los que se desenvuelve. Sin embargo, se supone que si la institución educativo del nivel superior, incorpora en su marco decisional y de gestión, en base la dirección estratégica, pasa a jugar un rol impulsor de gestión de la calidad educativa.

En este sentido, se pretende reflexionar las dos campus que han sido poco analizados y comprendidos, la correlación entre la dirección estratégica y el desarrollo organizacional, junto a la calidad educativa. Porque desde la perspectiva casuística y de los hechos, la dirección estratégica asegura el éxito de las instituciones y por tanto, mejora el nivel de competitividad y posicionamiento de los servicios y productos que ofrece en el mercado educativo.

Pese a lo indicado, es preciso también destacar que lo estratégico, está en el nivel superior, no así lo táctico y operacional, mismos que se ubican en los niveles inferiores de la organización, los cuales, muchas de las veces presentan, desarticulaciones, fisuras y brechas, incluso de ruptura, entre si y con el nivel estratégico, que al final se traducen en comportamientos turbulentos y conflictivos internos, situaciones que no pueden evadir las organizaciones, y que influyen en acciones de des-enfocamiento, pérdida de control, incluso hace que pierda sinonimia con el contexto, el cual es más dinámico, paradójico con alta incertidumbre. Y que al final, inciden seriamente en el desempeño y el cumplimiento de logros institucionales.

Lo óptimo que se prevé con la dirección estratégica, es el manejo de los factores de riesgo internos y externos, ya sea por la misma naturaleza de la estrategia (optimismo de certeza y niveles de certidumbre) y por la facultad de movilizar acuerdos, hacia un pacto institucional entre en las jerarquías de los sujetos y actores organizacionales (control de la acción).

Se ha señalado de las bondades y limitaciones de la dirección estratégica, en el cambio y desarrollo organizacional de la institución de educación superior (IES); sin embargo, es insuficiente este análisis, creo hace falta poner asentó y presunción

en relación a la “reinención del gobierno”, al decir que los problemas del gobierno y la administración pública, no son solo las personas, sino de reglas de juego, la operación de sistemas, estructuras, procesos y normas que inhiben o potencian la innovación institucional. Lo que se pretende es desarrollar la capacidad para analizar el cambio, buscar oportunidades, evaluar los riesgos y diseñar las estrategias de innovación organizacional más apropiadas a cada situación, tanto de la IES como de los segmentos o componentes del sistema organizacional, contextualizado en la Universidad Técnica de Machala.

Desarrollo

La estrategia y la dirección: donde se ubican

La palabra estrategia tiene origen griego “stratego” que significa “general”, asociado a acciones estratégicas y tácticas de orden militar; y siendo el chino SunTzu que propuso las bases de la estrategia militar y empresarial vigente hasta ahora. La estrategia se incorpora al sector productivo como un paradigma en la primera parte de la década de los sesenta con los trabajos del Boston Consulting Group; durante los años sesenta y setenta Alfred Chandler Jr. fue el pionero en el estudio de las estrategias para la dirección de las grandes corporaciones y empresarial; de hecho, en su obra “Strategg and Structure” (1962) fue una de las obras que acento que se impuso el enfoque estratégico en la gestión empresarial.

Marco con el cual se da pasó a la planificación estratégica, adquiriendo su dominio con alto poder jerárquico y esplendor con los expertos de las grandes corporaciones, escuelas de negocios (Harvard) y consultoras, concebida como la herramienta mágica en la gestión de los negocios por cerca de 20 años. Hasta que cayó en desgracia a inicios y mediados de los 80, y perdió rigor y aceptación, por el inadecuado uso de las herramientas, el pesado análisis burocrático y la formalidad de su aplicación en las empresas.

Se vincula la estrategia, al término “dirección” que ubicada desde la perspectiva administrativa, se la intenciona como factor regulador de maniobrar, controlar movimientos y zigzagueos que se producen en la organización, como resultado de las influencias de elementos ciertos e inciertos, tanto externos de los contextos e internos como combinados que infringen y afectan en favor e incertidumbre a las organizacio-

nes. En este sentido, el factor regulador de la dirección, actúa como una función matriz que le ayuda a la organización concebida como sistema complejo en un contexto incierto, a responder en forma efectiva y productiva, el cumplimiento de los objetivos y metas en un horizonte de tiempo establecido.

Así, al juntar la estrategia con dirección, establecemos el concepto de dirección estratégica, que contextualizada desde la perspectiva académica, institucional o de gobierno, incluso empírica, implica atender viejos y nuevos problemas que tiene que resolver en el ámbito de su competencia: entornos institucionales complejos e inciertos que afecta la sostenibilidad organizacional, el diseño, incompreensión y aplicación de las estrategias en la solución de problemas y cumplimiento de metas, la limitada capacidad de incorporar nuevas dimensiones analíticas en los diagnósticos de los entornos en correspondencia con la dinámica interna de la organización, como los campus ecológico, políticos incluso culturales, además abordar la institución desde un pensamiento duro como una entidad estática estructural y no más bien flexible, a lo que se agrega que no brinda suficiente atención a la evaluación de la estrategia y la dirección estratégica.

En este contexto, y haciendo un señalamiento histórico, en los años 70, fue Igor Ansoff el que propuso el término “Strategic Management” o Dirección estratégica”, que se la concibe como “un enfoque de management” para el desarrollo y la instrumentalización de la planificación con el objeto de integrarla en el modelo de gestión de las organizaciones, reenfocado hacia la eficiencia y flexibilidad ante los cambios del entorno externo e interno” con el objetivo de posesionarse con éxito con los servicios y bienes que compite en el mercado (competitividad estratégica). (Gonzalez, 2008).

Con los elementos descritos, a la DE, se le dota y brinda de una nueva configuración de consistencia global y con carácter estructural o sistémica que le permite abarcar al conjunto de segmentos de la organización y su contexto específico: a) tanto en el análisis estratégico interno y externo, b) el diseño de objetivos y metas, c) la implementación y el d) control posible de la estrategia, promovida y pretendiendo el aseguramiento desde la planificación y la administración, en el logro de objetivos y metas corporativas.



Fig. 1. Ciclo de la Dirección Estratégica

Pero surgen las preguntas, ¿quién y con que se direcciona la estrategia, en el nivel estratégico de la organización?, la respuesta parece evidente, pero son los altos directivos, gerentes y líderes que tiene el reto decisional de sostener la organización en el mercado, sumado a estos, la cultura organizacional, los cuales son elementos, entre otros, que le sirven de marcos de referencia y de actuación a los directivos de los niveles superiores y directores medios en la gestión con carácter estratégico.

Cuadro 1. Elementos de la Dirección Estratégica

Elementos de le DE	Características
Campo de actividad	¿Cuál es la relación entre lo productivo con el entorno socioeconómico, mediante la elaboración de ofertas de negocios que participa?
Capacidades distintivas	¿Debe disponer de capacidades, recursos y habilidades que le permita responder a los retos del entorno?
Ventajas competitivas	¿La organización dispone de los elementos y características únicas que hace diferente con la competencia, ya sea por los servicios, precios y el anclaje con mayores utilidades?
Efecto sinérgico	¿Incurrir en la capacidad de la organización de interrelacionar las acciones y recursos que le posibiliten crear valor público o privado?

Es por esta razón, las instituciones, en las que están las instituciones de educación superior que poseen planeamiento y dirección estratégica (Martinez, 2005), logran alcanzar el éxito, a través de las estrategias competitivas, con la definición de metas, objetivos a largo plazo y cursos de acción recogidos en la planificación estratégica (Armijo, 2011), además de la adopción de acciones y asignación de recursos que resultan necesarios en la consecución de los objetivos y metas propuestas, asimilando los cambios del entorno, en cuanto a necesidades sociales, procesando eficazmente las oportunidades y la competitividad, incluso las amenazas y traducirlas en nuevas estrategias de cambio institucional (Olivera, 2005), bajo el principio de organizaciones flexibles, dinámicas, adaptativas y que aprenden de las propias lecciones.

Finalmente destacamos que la dirección y administraron estratégica, sirve a las instituciones de educación superior, llegar alto en sus metas, porque esta es, permeable, redundante, transformacional y “transfuncional” consigo mismo y con el entorno. Las instituciones que poseen una buena administración con base estratégica que es un asunto corporativo y no individual (Cruz, 2007), tienen claramente establecido su propósito y la razón de ser, compiten y se posesionan, y están recogidos en la visión y misión que señalan el “rumbo para todas las actividades de planeación”, diseñadas desde el análisis estratégico interno y externo

Por tanto, con la administración bajo esta perspectiva, tienen mejores resultados de las que no han asumido este enfoque; es por esto que a través de una buena administración, se planifica, se evalúan el desempeño, las oportunidades y se tiene un mayor control, incluso de los factores de riesgo, con escenarios a mediano y largo plazo (Whellen & Hunger, 2007). La administración estratégica aporta al establecimiento en el sentido que influye en las actividades a realizarse dentro de la misma para alcanzar el éxito y cuáles serían los cambios si existe una buena administración. Lo que lleva a afirmar que instituciones y organizaciones mantienen su logro y su estabilidad, si poseen una buena estrategia que servirá para las dediciones de corto a largo plazo.

A lo que se une otro concepto de gerencia estratégica que es una herramienta para administrar y ordenar los cambios, donde se definen los valores que pasan a ser representaciones cognitivas de necesidades universales (Castellanos, 2013) y objetivos de la organización y se establecen estrategias y políticas para lograrlos (Clausewitz, 2016). y se reconoce la participación basada en el liderazgo de los ejecutivos de la empresa para tomar las decisiones que correspondan a las demandas del ambiente inmediato y futuro. (OCAMPO, 2015).

Es oportuno señalar además, a modo de pregunta, en que radica la capacidad de la dirección estratégica en el desarrollo organizacional. En la experticia de saber gestionar las interrelaciones e interacciones, los elementos, acciones, recursos, talentos, en una suerte de sorteo de posibilidades de éxito a futuro de una organización como un ente único e irreplicable en el tiempo (Colectivo de autores, CETEDIR, 2007). Ya que cada organización tiene su propio código de vida que se parece a un ser humano, por motivos que posee un solo un código genético, una sola huella digital, un contexto específico, entre otros, que la hacen única, “en su razón de ser y los propósitos”. Así esta “singularidad debe verse reflejada en las declaraciones de la visión y la misión... ya que pueden presentar una ventaja competitiva o bien una desventaja”. Se explica esto, en razón que una “organización alcanza mayor sentido de su propósito cuando los estrategas, administradores y empleados desarrollan y comunican una visión y misión claras del negocio” (David, 2008)

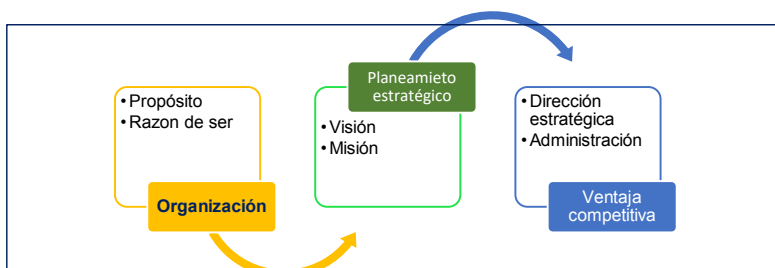


Fig. 2. Organización, planeamiento estratégico y ventaja competitiva

En este contexto, surgen preguntas que demandan respuestas analíticas urgentes: ¿Conque y como se reinventa la universidad desde su capacidad organizacional e institucional? ¿Cómo el direccionamiento estratégico a nivel institucional, incide en el sistema de aseguramiento de la calidad educativa y por tanto del desarrollo de la sociedad? ¿De qué manera opera la triangulación efectiva entre la dirección estratégica, calidad educativa y desarrollo social? ¿Es posible la reinención de la universidad a partir de la dirección estratégica que prevé mayor pertinencia, calidad y progreso social?

Ante lo indicado, la reinención de la universidad, surge y se asume como un proceso histórico de reconstitución en base a su propio accionar de pertinencia (social), búsqueda de mejora continua del desempeño institucional y el aseguramiento

de la calidad, como institución de bien público, mediadora e impulsora del desarrollo sociocultural. Lo que obliga que el análisis estratégico (internos y del contexto) se centra en la parte institucional y la forma que ha ido resolviendo los problemas y con los instrumentos estratégicos del sector empresarial, sin perder la función pública, social y política de la universidad.

Lo que implica que la reinención (aplicado y resuelto en la universidad), demanda de la renovación del sistema organizacional en base a su propia sinergia, “así mismo” y “prepara a la administración para los retos que todavía no podemos anticipar. No sólo mejora la eficacia el día de hoy, sino que crea organismos capaces de mejorar su eficacia el día de mañana, cuando su entorno cambie”, con la puesta en marcha de la prospectiva mediante diseño estratégicos de escenarios futuros posibles (Osborne, 1998),

Es así que la universidad tiene al menos dos direcciones inevitables que asumir, a) revisar y reprogramar los mandatos y postulados institucionales, en el marco de la autonomía responsable, mediante la auto-evaluación y la autocritica rigurosa, de saber mirarse desde adentro y reorientarse en los escenarios inciertos del contexto, en base a lo que dispone más allá de las competencias obligadas, y la otra, b) incorporar enfoques, herramientas y elementos de cambio institucional, tomados desde el direccionamiento estratégico del sector empresarial.

Con los cuales le permitan en cierta forma el equilibrio entre la eficiencia administrativa con base estratégica, el aseguramiento de la calidad, situado desde la pertinencia, el desarrollo de la investigación, la enseñanza y la formación, con el compromiso social, hacia una sociedad más justa y posible de oportunidades de los que están en la escala de las desventajas sociales y económicas.

Así en primera instancia se requiere contextualizar algunos conceptos como es el de pertinencia, comprendida como la reponsividad que la tiene la IES, en brindar solución a los problemas de la sociedad, a través de la investigación y la vinculación, lo que implica que el modelo de gestión institucional se “inscriba en un proyecto de sociedad”, sin perder la visión humana y el compromiso con una sociedad más justa y equitativa, ampliado las oportunidades y derechos de las personas. Esto no quiere decir que se deje de lado la calidad, misma que está subordinado al de pertinencia a las demandas sociales de su contexto (Ramalho, 2012).

Lo que conlleva a puntualizar que pertinencia y calidad, deben actuar simbióticamente en las instituciones de educación superior, en el logro efectivo de los resultados de formación y aprendizaje, la adecuación al entorno y la generación de investigaciones, con probables aplicaciones. Sin embargo, surge la pregunta, ¿son suficientes estos enfoques, requerimientos y principios en el aseguramiento de la calidad y la excelencia de la IES? Las respuestas pueden variar desde la experiencia hasta del análisis académico.

Pese a lo expuesto, ahora con más libertades y derechos, con miedos superados a las meta-ideologías, globalizados y con gobiernos corporativos que administran los mercados, incluso inciden en las gestiones de los Estados y gobiernos nacionales, con la virtualización de la felicidad y la vida cotidiana de las personas, el ingreso a la economía del conocimiento que se va imponiendo progresivamente. Da lugar a retomar enfoques y principios el sector privado que en un principio resultaron temerarios y hasta riesgosos asumirlos en la gestión pública.

Conclusiones

La dirección estratégica es enfoque de management que se inició aplicando en el sector de privado de las corporaciones nacionales y transaccionales, y pese a la poca comprensión de sus bondades, se ha insertado en el sector público, en especial de las instituciones de educación superior.

La estrategia, y sus componentes, procesos, herramientas, en la que están la dirección, gerencia, administración, planificación estratégica, tiene éxito en la gestión del cambio y desarrollo organizacional e institucional, si esta, es conceptualizada sistémica e integralmente en todos los niveles de la organización y en correspondencia con el contexto, al cual responde y atiende, desde la complejidad que los constituye hasta las demandas sociales que da solución, es posible tener éxito y posesionarse con eficacia y competitividad en el mercado.

Las IES, están en la capacidad de incorporar enfoques estratégicos en la gestión de cambio institucional y mejora continua con los servicios y capacidades que forma, sin embargo, tienen algunas limitaciones al momento de hacer uso de las herramientas en los análisis estratégicos, la formulación, ejecución y control de la estrategia. Además de contar con poca experticia en saber diseñar las interacciones e interre-

laciones con los elementos, recursos, talentos y los niveles decisionales de la organización integralmente en el logro del éxito institucional. Hace que en muchos de los casos, las estrategias y la planificación, se conviertan en simples declaraciones y cumplimientos.

Hacer un plan estratégico, no es el problema, sino más bien está en la ejecución, en la que presentan limitaciones en proyectar un pensamiento y acciones de orden estratégico, táctico y operacional. Incluso se hace más complejo los actores que viven y trasmutan en lo sectorial y lineal, den pase y se involucren individual y colectivamente, en comunión por la visión, misión, objetivos y metas programáticas.

La dirección estratégica, es una herramienta potente de reinención y cambio en la gestión de las instituciones, el éxito quizá este, en contar decisiones de apoyo de los niveles directivos y estrategias que se encarguen en proceso de promover los cambios en base objetivos y metas de mediano y largo plazo.

Referencias bibliográficas

Armijo, M. (2011). *Planificación estratégica e indicadores de desempeño*. Santiago de Chile.

Castellanos, C. R. (2013). Relación entre Cultura y Valores Organizacionales. *Dialnet*. Obtenido de <file:///C:/Users/BIOSTAR/Downloads/Dialnet-RelacionEntreCulturaYValoresOrganizacionales-4425550.pdf>

Clausewitz, K. V. (2016). De la guerra. *Alemania*. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=_fakDAAAQBAJ&pg=PA7&dq=que+es+un+objetivo+politico&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiSk97g-vIPbAhURtlkKHWFdDf4Q6AEIJTAA#v=onepage&q=que%20es%20un%20objetivo%20politico&f=false

- Contreras, F. C. (2015). *Gestión estratégica en unidades de información: planeamiento* (Primera edición ed.). Lima-Peru. Obtenido de <http://eprints.rclis.org/24627/1/GESTION%20ESTRATEGICA.PLANEAMIENTO.pdf>
- Cruz, R. C. (2007). *El Proceso Estratégico. Contribuciones a la Economía*. Obtenido de <http://www.eumed.net/ce/2007b/rcc-0708a.htm>
- Dirección y gestión de empresas. (2008). *Dirección Estratégica*. España: Vértice.
- Gamarra, F. (2005). Análisis foda y estrategias para instituciones educativas. *scribd*. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/71766897/Anailisis-FODA-y-Estrategias-para-Instituciones-Educativas>
- Héctor, G. (2012). Competitividad universitaria y coordinación. *UNC*. Obtenido de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/integracionyconocimiento/article/viewFile/5631/6484>
- Jordi, M. O. (2008). Aplicaciones del modelo de dirección estratégica al sector salud. *Rev Adm Sanit*, 233-7.
- Martinez, E. S. (2005). *Planeamiento Estratégico de la Educación* (Primera edición ed.). Argentina: Brujas. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=bzjDIYajbF8C&oi=fnd&pg=PA11&dq=que+es+formulacion+y+planeamiento&ots=N9y9R-GgsA8&sig=GBuwkHEmthwERhWE0js6GjoOB24#v=onepage&q=que%20es%20formulacion%20y%20planeamiento&f=false>
- Montoya, M. L. (2009). El Diseño Estratégico y la Importancia de la Investigación. *Dialnet*. Obtenido de <file:///C:/Users/BIOSTAR/Downloads/Dialnet-ElDisenoEstrategicoYLaImportanciaDeLaInvestigacion-5031504.pdf>

- Morrison, J. (2015). *La Educación Superior de Estados Unidos en Transición*. Obtenido de <http://horizon.unc.edu/courses/papers/HiEdtranslation.asp>
- OCAMPO, J. D. (2015). wordpress.com. Obtenido de <https://juliangirraldo.wordpress.com/gerencia/gerenciaestrategica/>
- Olivera, A. P. (2005). El análisis dafo y los objetivos estratégicos. *Dialnet*. Obtenido de file:///C:/Users/BIOSTAR/AppData/Local/Temp/Temp1_domh.zip/domh.pdf
- Orellana, V. (2015). *Calidad de la educación*. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/143788/Calidad%20de%20la%20educaci%C3%B3n%20superior%20-%20entrega%20final%20%281%29.pdf?sequence=1>
- Palomares, D. (2008). *Evaluación de las instituciones de educación superior*. Obtenido de <http://digital.csic.es/bitstream/10261/9625/1/437.pdf>
- RIQUELME, M. (19 de Marzo de 2018). *Web y Empresas*. Obtenido de https://www.webyempresas.com/estrategia-corporativa/#Concepto_de_estrategia_corporativa
- Suárez, H. E. (2005). wordpress.com. Obtenido de https://cfsbusiness.files.wordpress.com/2011/10/gerencia_estrategica.pdf
- Whellen, T., & Hunger, D. (2007). *Administración estratégica y política de negocio*. Mexico: Mexicana.

La vinculación con la sociedad y la universidad pública en el Ecuador

Luis Felipe Brito Gaona

Economista, Magíster en negocios internacionales, Doctor en Análisis y Estrategia Empresarial por la Universidad de la Coruña - España. Es profesor titular de la Universidad Técnica de Machala. lbrito@utmachala.edu.ec

Iván Gordillo Quizhpe

Profesor de la Universidad Técnica de Machala en la Unidad Académica de Ciencias Sociales, Sociólogo. Actualmente Director de Vinculación de la UTMACH. igordillo@utmachala.edu.ec

César Javier Quezada Abad

Ingeniero, Master en Gerencia Empresarial, Doctor por la Universidad Nacional Mayor san Marcos de Lima - Perú y Doctor en Análisis y Estrategia Empresarial por la Universidad de la Coruña - España. Es profesor titular de la Universidad Técnica de Machala. cquezada@utmachala.edu.ec

La vinculación con la sociedad y la universidad pública en el Ecuador

Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales
ISSN: 1988-7833

Resumen

La vinculación con la sociedad es una de las tres funciones sustantivas de la Universidad; sin embargo, históricamente ha sido la función menos atendida en las instituciones de educación superior (Ángeles, 1992). Se sigue la concepción de Minteguiaga y Prieto (2013) en el presente artículo y se evidencia la realidad ecuatoriana dentro del concepto de vinculación con la sociedad en diferentes instituciones latinoamericanas, explicando la falta de identidad de esta función. La Universidad, a través de la vinculación con la sociedad, puede lograr un gran dinamismo en su relación dialéctica con la sociedad. Algunos autores plantean la necesidad de transformar la gestión de la vinculación con la sociedad como estrategia para consolidar su desarrollo en nuestras instituciones; sin embargo, se concibe a la vinculación con la sociedad como una condición impostergable de legitimación de la universidad con su entorno y el buen vivir de la comunidad.

Palabras clave: Vinculación con la sociedad – Impacto – Sostenibilidad.

Abstract

The relationship with society is one of the three main functions of the University; Historically however, it has been the least attended role in higher education institutions (Los Angeles, 1992). the conception of Minteguiaga and Prieto (2013) follows in this article and the Ecuadorian reality within the concept of linkage with society is evident in different Latin American institutions, explaining the lack of identity of this function. The University, through linkage with society, can achieve great dynamism in its dialectical relationship with society. Some authors suggest the need to transform the management of the relationship with society as a strategy to consolidate its development in our institutions; however, it is conceived to link with society as an unavoidable condition of legitimizing the university with its environment and good living of the community.

Keywords: Linking with society – Impact – Sustainability.

Ir a la publicación: <http://www.eumed.net/rev/cccss/2016/03/vinculacion.html>

Introducción

La vinculación con la sociedad universitaria es una de las tres funciones sustantivas de la Universidad ecuatoriana; sin embargo, la historia nos indica que ha sido la función menos atendida en las instituciones de educación superior (Ángeles, 1992). Los conceptos de vinculación con la sociedad, extensión universitaria, extensión cultural, suelen utilizarse en forma indistinta, y tal uso contribuye a la confusión de estas funciones con otro conjunto importante de acciones universitarias.

Ruiz Lugo (1992) en un intento por superar este desconcierto, analiza los antecedentes de la vinculación con la sociedad e identifica dos vertientes en esta función: la difusión o extensión cultural que comprende, fundamentalmente, la difusión de las manifestaciones artísticas y, en algunas instituciones, la difusión del conocimiento científico, y la extensión de los servicios, también denominada extensión universitaria, que incluye servicios a la comunidad, servicios asistenciales o extensión académica y agrupa acciones relacionadas con la extensión de la docencia (educación continua, centros de lenguas extranjeras, formación de profesores, capacitación de personal administrativo), con servicios de apoyo a la docencia e investigación (biblioteca, servicio social, orientación vocacional, producción editorial y audiovisual), servicios asistenciales a la comunidad externa (consultorios jurídicos, contables, servicios médicos, asesoría técnica), y servicios a estudiantes, básicamente recreación y deporte, aunque algunos incluyan becas, dormitorios y otras prestaciones.

Independientemente del nombre elegido, el desarrollo de las funciones englobadas en el concepto de vinculación con la sociedad se inscribe en el marco de la preocupación de las universidades latinoamericanas por trascender las fronteras institucionales, aproximando su acción a distintos sectores de la sociedad. Esta preocupación ha estado presente a lo largo de todo el siglo XX en el ámbito de las instituciones de educación superior. Sin embargo, no ha sido posible lograr la construcción de un concepto compartido de vinculación con la sociedad en el continente americano. Aunque la incorporación de la extensión a la vida universitaria y su concepción como comunicación activa y creadora de la comunidad universitaria con la sociedad, se remonta a la reforma de Córdoba de 1918, el fortalecimiento de esta función social de la Universidad Pública requirió de varias décadas para consolidarse como una tarea central de las instituciones de educación superior, y se encuentra lejos de lograrlo en

muchas instituciones, a pesar de que el marco legal de la educación superior vigente lo estipula, ya que incluye formalmente, por primera vez, actividades de vinculación, Minteguiaga y Prieto (2013).

Quizá el intento más consistente por lograr una definición orientadora para la Universidad contemporánea fue la construida en el año de 1957 por los asistentes a la Primera Conferencia Latinoamericana de Difusión Cultural y Extensión Universitaria, convocada por la UDUAL (Unión de Universidades de América Latina), en Santiago de Chile. Sin embargo, la concepción de la vinculación con la sociedad como una actividad compleja y comprometida no ha encontrado una concreción clara en la vida institucional. En el documento mencionado, se reconoce a la vinculación con la sociedad como el conjunto de acciones que expresan la vocación universitaria de proyectar dinámica y coordinadamente sus saberes científicos, y vincular a toda la sociedad con la Universidad. Función cuyo contenido se conforma por los estudios y actividades filosóficas, científicas, artísticas y técnicas, mediante el cual se auscultan, exploran y recogen del medio social, nacional y universal, los problemas, datos y valores culturales que existen en todos los grupos sociales, y se procura estimular el desarrollo social, elevar el nivel espiritual, intelectual y técnico de la nación, proponiendo imparcial y objetivamente ante la opinión pública, las soluciones fundamentales a los problemas de interés general.

La vinculación con la sociedad conlleva, en la mayoría de las instituciones de educación superior, la realización de acciones de diversos géneros, caracterizadas por ubicarse fuera de las actividades académicas formales de las instituciones, aun cuando algunas de ellas constituyan un apoyo significativo a la docencia o a la investigación, y, por otra parte, por estar orientadas tanto a la comunidad interna de las instituciones como a las que están fuera de ellas. La vinculación con la sociedad, al interior de las instituciones de educación superior, constituye una función estratégica en tanto su capacidad de articular la docencia con la investigación y la preservación y difusión de sus saberes científicos y, de esta manera, favorecer la formación integral de los estudiantes y de los demás miembros de la comunidad universitaria en un ambiente en el que la interlocución configura la base de un proyecto orientado a la formación de individuos reflexivos y comprometidos con una sociedad menos injusta. Además de que esta vinculación es de acuerdo a la pertinencia que tenga cada una de las ofertas académicas que ofrezcan cada una de ellas Fresán (2004).

La vinculación con la sociedad por excelencia es, advierte Piga (1981), aquella que interrelaciona activa y creadoramente la Universidad con la comunidad para transformar el mundo para crear otro mundo cuyos sistemas y estructuras socioeconómicas sean más justos, más dignos, y más éticos.

Ortega Villa (2003), en un estudio sobre el conocimiento de esta función por parte de la comunidad de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), señala que uno de los problemas de la vinculación con la sociedad, es su falta de inteligibilidad tanto para la comunidad externa como para los propios universitarios. Una revisión somera del tipo de acciones incluidas dentro del concepto de vinculación con la sociedad en diferentes instituciones latinoamericanas evidencia la falta de identidad de esta función. De Lima Heifer (1999) señala que uno de los ámbitos de mayor impacto en la relación Universidad-comunidad, es la educación de profesores, en tanto ésta se constituya como un instrumento generador de una práctica compartida o reflexionada, propiciadora de la construcción colectiva de nuevos conocimientos y generadora de nuevos quehaceres indispensables en la elaboración de una nueva síntesis educativa.

Por otro lado, Fleuri (1989) refiere que la vinculación con la sociedad se considera, un espacio institucional estratégico para que la Universidad pueda desarrollar actividades comprometidas con las organizaciones populares. Sin embargo, durante la década de los setenta se reafirmó la vinculación con la sociedad como el medio a través del cual la Universidad, por un lado, atiende a otras instituciones y a la población y, por otro, recibe retroalimentación para la enseñanza e investigación.

González et al. (2002) plantean la necesidad de transformar la gestión de la vinculación con la sociedad como estrategia para consolidar su desarrollo en nuestras instituciones. Cíclicamente se debate en las instituciones de educación superior la posibilidad de ubicar a la vinculación con la sociedad entre las funciones académicas. Esta discusión tiene su origen en la idea de que es una de las funciones sustantivas de las universidades, lo que implica automáticamente su consideración como función académica. Definir el carácter académico de la vinculación con la sociedad o de cualquier otra función implica necesariamente reconsiderar el tipo de actividades que se incluyen dentro de este concepto. Las actividades académicas se circunscriben regularmente a las labores de docencia e investigación, mismas que implican un delicado equilibrio entre libertades (de cátedra y de investigación) y exigencias de rigor metodológico, originalidad y comportamientos acordes con las normativas vigentes.

En el Ecuador, la vinculación con la sociedad se incluye entre los fines de las instituciones de educación superior en las misiones de las universidades públicas y privadas, pero en la realidad su operación es absolutamente heterogénea tanto en lo que se refiere a las concepciones institucionales como en cuanto al carácter estratégico de la función. En general, estas funciones antes del 2010 no respondían a un programa estructurado con objetivos definidos. Solían carecer de una consideración rigurosa dentro de la normatividad universitaria y se ubicaban, con frecuencia, en una posición subordinada a las autoridades más altas de las instituciones educativas.

Según Piga (1981), cuando la vinculación con la sociedad no se ejerce como comunicación humana ni se integra a las otras funciones que conforman el quehacer institucional (gestión, docencia e investigación) se transforma en un proceso de invasión cultural.

El ordenamiento legal de la vinculación con la sociedad en el Ecuador

En el nuevo ordenamiento legal de Ecuador (Constitución, 2008) establece que el sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo, (art. 350). Sistema de educación que tiene que estar articulado al sistema nacional de educación y al Plan Nacional de Desarrollo (art 351).

Sobresalen del sistema de educación superior, tres aspectos claves a considerar: la solución de problemas del país en correspondencia con los objetivos del régimen de desarrollo y de los cuales, se establecen entre otros, mejorar la calidad y esperanza de vida, y aumentar las capacidades y potencialidades de la población en el marco de los principios y derechos que establece la Constitución; construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable, y por otra, la articulación a los objetivos del plan nacional de desarrollo. Con el cual se reafirma el rol de la planificación a través del Estado, en el desarrollo del país para garantizar el ejercicio de los derechos, la consecución de los

objetivos del régimen de desarrollo y los principios consagrados en la Constitución. La planificación propiciará la equidad social y territorial, promoverá la concertación, y será participativa, descentralizada, desconcentrada y transparente (art. 275).

Reconoce el sistema de educación superior que su gestión estará regida por los siete principios que son: autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global (art. 352).

En la Ley orgánica de educación superior (2010) establece entre los fines de la educación superior, la de aportar al desarrollo del pensamiento universal, al despliegue de la producción científica y a la promoción de las transferencias e innovaciones tecnológicas; aportar al desarrollo del pensamiento universal, al despliegue de la producción científica y a la promoción de las transferencias e innovaciones tecnológicas; aportar con el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo previsto en la Constitución y en el Plan Nacional de Desarrollo; fomentar y ejecutar programas de investigación de carácter científico, tecnológico y pedagógico que coadyuven al mejoramiento y protección del ambiente y promuevan el desarrollo sustentable nacional; contribuir en el desarrollo local y nacional de manera permanente, a través del trabajo comunitario o extensión universitaria (art 8).

Como vinculación se precisan los siguientes compromisos como requisito previo a la obtención del título: los y las estudiantes deberán acreditar servicios a la comunidad mediante prácticas o pasantías preprofesionales, debidamente monitoreadas, en los campos de su especialidad, de conformidad con los lineamientos generales definidos por el Consejo de Educación Superior. Dichas actividades se realizarán en coordinación con organizaciones comunitarias, empresas e instituciones públicas y privadas relacionadas con la respectiva especialidad (art 87). Además precisa que para cumplir con la obligatoriedad de los servicios a la comunidad, se propenderá beneficiar a sectores rurales y marginados de la población, si la naturaleza de la carrera lo permite, o a prestar servicios en centros de atención gratuita (art 88).

En reglamento de régimen académico (2015), entre sus objetivos consta la de garantizar una formación de alta calidad que propenda a la excelencia y pertinencia del Sistema de Educación Superior, mediante su articulación a las necesidades de la transformación y participación social, fundamentales para alcanzar el Buen Vivir;

regular la gestión académica-formativa en todos los niveles de formación y modalidades de aprendizaje de la educación superior, con miras a fortalecer la investigación, la formación académica y profesional, y la vinculación con la sociedad; articular la formación académica y profesional, la investigación científica, tecnológica y social, y la vinculación con la sociedad, en un marco de calidad, innovación y pertinencia; impulsar el conocimiento de carácter multi, inter y transdisciplinario en la formación de grado y posgrado, la investigación y la vinculación con la sociedad; desarrollar la educación superior bajo la perspectiva del bien público social, aportando a la democratización del conocimiento para la garantía de derechos y la reducción de inequidades.

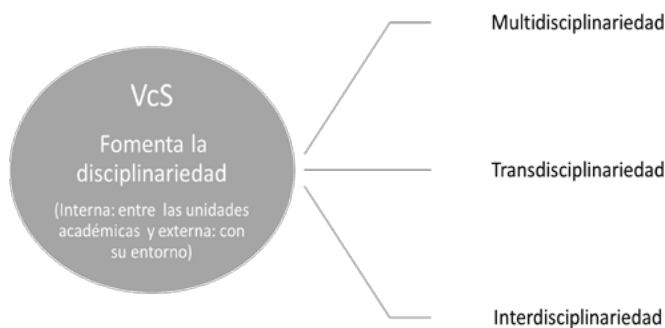


Figura 1. Fomento de la disciplinariedad en los proyectos de vinculación con la sociedad

En relación a la vinculación con la sociedad, parte de la concepción, enfoque y del reconocimiento de la planificación que deben partir los programas de educación continua, gestión de redes académicas, cooperación y desarrollo, relaciones internacionales, difusión y distribución del saber que permitan la democratización del conocimiento y el desarrollo de la innovación social.

El mismo Reglamento de Régimen Académico plantea la necesidad y prescribe la obligación que las instituciones de educación superior, deberán contar con un modelo de vinculación con la sociedad, que asegure la integración de las tres funciones sustantivas de la educación superior: docencia, investigación y vinculación con la sociedad. Con esto se afirma que la vinculación con la sociedad a través de su modelo, pasa a constituirse en un eje y dimensión integradora. Además con el modelo tiene la función de garantizar la gestión del conocimiento en función de sus dominios, líneas

de investigación, oferta académica vigente y necesidades de la comunidad a nivel local, nacional y regional; respondiendo al principio de pertinencia.

Las instituciones de educación superior, podrán crear instancias institucionales específicas para gestionar la vinculación con la sociedad, a fin de generar programas, proyectos específicos o intervenciones de interés público (artículo 82).



Figura 2. Articulación de los proyectos de vinculación con la sociedad

Perspectivas de contexto de la vinculación de las ies con la comunidad

Nivel latinoamericano

Haciendo una revisión de los documentos oficiales de las universidades nacionales y regionales, en la que se incluye aportes de investigaciones académicas, relacionadas con la vinculación, la Universidad Nacional Autónoma de Honduras- UNAH, concibe la vinculación de la Universidad con la sociedad, como “el conjunto de acciones y procesos académicos ejecutados por las unidades universitarias en conjunción con sectores externos a la Universidad, como el Estado, los gobiernos locales, los sectores productivos y la sociedad civil, orientados a resolver problemas y ejecutar programas y proyectos que tengan impactos positivos”. Además la vinculación de la universidad con la sociedad “está fundada en el conocimiento, la cultura, la ciencia y la técnica”.

La Universidad Central de Chile, define a la vinculación con el medio, como el “conjunto de actividades que establece con el entorno y sus diferentes actores, desde los ámbitos de docencia, investigación, asistencia técnica y extensión universitaria, a

través de diversas formas y mecanismos, orientadas a lograr la retroalimentación del quehacer universitario, la transferencia del conocimiento y la contribución oportuna al propósito institucional de servir al país”. Así mismo la Universidad de Chile, concibe la vinculación como “política institucional con el medio, la misma que responde a la necesidad de establecer una relación dialógica a través de la cual la universidad, ejerce su presencia en la sociedad, acredita su carácter público, valida su saber y legitima su pertinencia académica y social”.

La Universidad de Buenos Aires (UBA), con los proyectos de práctica social, la vinculación de la universidad con la sociedad, tiene un doble aspecto de aporte (1) universitario al desarrollo de la comunidad y de (2) enriquecimiento académico de los docentes, investigadores y estudiantes. Requisitos que en conjunto contribuyen a un mayor enriquecimiento académico y el desarrollo de la actitud de responsabilidad con la problemática de la comunidad.

La Universidad autónoma de México menciona que la vinculación con la sociedad tiene el objetivo de fortalecer las actividades docentes y de investigación, así como la aplicación y la transferencia del conocimiento que atienda demandas sociales, educativas y económicas.

Nivel nacional

En el glosario elaborado por la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, expresa que la vinculación con la sociedad, comprende el conjunto de programas, actividades, cursos de educación continua y servicios gratuitos que las instituciones del Sistema de Educación Superior realizan en beneficio de la comunidad y que son guiados por el personal académico y en los cuales participan los estudiantes. Estos programas están dirigidos a personas o grupos sociales que no son estudiantes, profesores, servidores o trabajadores de la institución. La vinculación con sociedad tiene el propósito de mantener la responsabilidad social y académica de la IES y es a la vez una estrategia práctica de formación profesional¹.

¹Para fines prácticos y en el marco del MODELO DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE LAS IES, se define a la vinculación la interacción de la institución con los demás componentes de la sociedad, para mutuo beneficio en el avance del conocimiento, la formación de recursos humanos y la solución de problemas específicos en función del desarrollo. La evaluación de una vinculación efectiva con la sociedad se mide mediante tres indicadores: (i) la participación de los docentes en actividades y programas de vinculación; (ii) el número de acciones y programas en marcha; y, (iii) la participación estudiantil en las acciones y programas de vinculación con la sociedad”.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), recomienda a las universidades fortalecer las funciones de servicio a la sociedad, especialmente aquellas orientadas a erradicar la pobreza, la intolerancia, la violencia, el analfabetismo, el hambre, el deterioro del medio ambiente y las enfermedades.

La Universidad Técnica de Machala, en su reglamento de régimen académico vigente concibe la vinculación con la sociedad, como la interacción social que contribuye de forma integrada a la formación socio humanista, a la reafirmación de la identidad nacional, regional y local, la formación de valores que impliquen mejorar la calidad de vida, tanto en la comunidad como en su entorno, con énfasis en la preparación de los profesionales, con una cultura amplia, sinónimo de formación integral, desarrollo social, competencia profesional y defensa de lo nuestro. Cada carrera, asignará ciento sesenta horas de vinculación con la sociedad desde el primer nivel, semestre o su equivalente registrando la evidencia en el portafolio académico. Los programas y proyectos diseñados bajo este componente deberán responder al Plan Nacional de Desarrollo, planes regionales y locales, requerimientos sociales, corrientes nacionales e internacionales científicas y humanísticas de pensamiento.

La Universidad de Cuenca, la vinculación con la sociedad, expresan que tienen como propósito, aportar, facilitar y acompañar los procesos de desarrollo de la comunidad, basado en un conocimiento centrado en la realidad y en la práctica, y que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad. Conciben además la vinculación como una “acción estratégica de formación profesional que integra un componente axiológico, basado en el fortalecimiento de la responsabilidad social y el compromiso con el desarrollo local, zonal y nacional y la integración a redes de colaboración y excelencia a nivel internacional”.

Requiriendo como condición fundamental la “identificación de la problemática del territorio, diseñar programas y proyectos de cada una de las áreas, según los dominios de la universidad. Además señala que la vinculación con la sociedad es un eje fundamental del quehacer de la universidad que se concreta a través de programas y proyectos de contenido académico y sociales; esto implica que las propuestas contengan y cumplan pertinencia social, ambiental y sociocultural a partir de la planificación efectiva de contenido territorial, en la que se incorpore los objetivos académicos, institucionales, sociales, locales y nacionales (plan de vinculación con la sociedad 2015-2017).

Los programas y proyectos, tendrán pertinencia social y académica que facilitan la articulación institucional interna entre las unidades académicas y externa con los sectores públicos, privados y sociales. Mantiene complementariedad con la docencia y la investigación la búsqueda de una solución inteligente al planteamiento de un problema tendiente a resolver una necesidad humana” como son: la educación, la alimentación, la salud, el cuidado del ambiente, la cultura (plan de vinculación con la sociedad, 2015-2017).

La Universidad Politécnica Salesiana, establece que vinculación con la sociedad debe estar acorde con el desarrollo del país y aportar al cumplimiento de los objetivos y políticas del Plan Nacional del Buen Vivir. Además precisa que su compromiso con la vinculación “busca asumir una participación efectiva en la sociedad, y proponer una verdadera exigencia de responsabilidad social universitaria mediante programas y proyectos que involucren, en mayor grado a los estándares, en participación de actividades que respondan a los actuales contextos de aguda pobreza, inequidad, injusticia, violencia, migración creciente, vulneración de los derechos humanos entre otros”. Los objetivos de la vinculación deben estar orientados brindar servicios acordes a las necesidades de la sociedad en las áreas y ámbitos en los que trabaja la institución, para lo cual, se establecen líneas de intervención que a su vez tendrán programas y proyectos.

La Universidad de las Américas, expresa que la vinculación con la sociedad se da manera comprometida a través de la Responsabilidad Social Universitaria, con diferentes proyectos enfocados en el desarrollo sostenible de diferentes comunidades y grupos vulnerales con el fin de formar líderes conscientes de los problemas y necesidades de la sociedad y del país, capaces de incluir en su gestión principios de Responsabilidad social. La Responsabilidad Social tiene como misión formar personas comprometidas con la sociedad, y generar proyectos en beneficio de la comunidad a través de los cuales se transfieran los conocimientos adquiridos con el fin de mejorar la calidad de vida de grupos de atención prioritaria. Busca la transformación de la sociedad a través de la Responsabilidad Social, basado en principios y valores que se integran a la cultura organizacional buscando el desarrollo sostenible.

La Universidad de las Fuerzas Armadas (ESPE) concibe la vinculación con la sociedad, la relación de fortalecimiento de la de la Universidad con los gobiernos sectoriales, con la intención de contribuir al mejoramiento de los planes de desarrollo

y ordenamiento territorial. Además de la identificación de proyectos de vinculación dentro de los planes de desarrollo de ordenamiento territorial.

La Universidad San Francisco de Quito, cuenta con una herramienta de geodatabase de los proyectos de vinculación comunitaria: “GEOcentro”, en la que ingresan las distintas propuestas de desarrollo e investigación aplicada; creando un vínculo directo con la comunidad. Esta plataforma interactiva sirve para proponer colectiva y constructivamente soluciones para un desarrollo inteligente de los espacios de vida los barrios y comunidades. Además permite intercambiar información relevante de temáticas de interés específicos, entre habitantes y actores con diferentes funciones y roles. La plataforma nos brinda un espacio virtual con herramientas y estructura para comunicarnos ágilmente en base a una propuesta”.

La Universidad Técnica de Ambato, en su misión manifiesta que la vinculación con la sociedad es un proceso que se orienta a planificar, organizar, dirigir, ejecutar y evaluar acciones, relacionadas con el Servicio a la Comunidad, capacitación Comunitaria, Asesoría y Consultoría y la Producción de Bienes y/o Servicios. La vinculación con la sociedad fomenta procesos permanentes con el medio social y productivo, acordes con los principios de pertinencia y calidad. La vinculación con la sociedad propone el requerimiento de procesos de planificación prospectiva y se realiza a través de programas y proyectos definidos que deben evidenciar la articulación de la Planificación nacional, con la planificación regional, la planificación de los gobiernos locales y deben llevar el sello de la participación informada de los diferentes actores sociales.

La Universidad Católica de Santiago de Guayaquil - UCSG, define a la vinculación con la sociedad como la función sustantiva de las instituciones de educación superior que tienen como finalidad establecer una comunicación dialógica, es decir, un nivel de comunicación y de acción, entre la universidad y la comunidad, a través de procesos intra y extrauniversitarios mediados por la praxis, enfocada a la preservación y/o la creación de bienes culturales válidos y valiosos, guiada por valores que implican fomentar y generar el bien común, y promover con equidad la calidad de vida en una sociedad históricamente determinada. Dichos procesos están relacionados con la aplicación de conocimientos propios de una disciplina, profesión o técnica, y considera los saberes populares, los cuales orientarán la detección de necesidades sociales y la generación de soluciones a los problemas planteados.

Además señala que la vinculación con la sociedad se reconfigura mediante una producción prospectiva de saberes y aprendizajes fronteras, así como a la necesidades del proyecto de sociedad gestionado mediante el intercambio y vinculación del conocimiento y el aprendizaje a través de redes (Plan integrado de vinculación institucional-2011-2016).

Sin embargo, ante lo indicado, el informe del CONEA (2009) respecto a la evaluación de las universidades y escuelas, señala que el 13% de las universidades había docentes con un sentido de pertinencia y comprometida con cierto grado con el entorno social a través de acciones y programas de vinculación. Antecedente que aclaró el estado deficiente del rol de la vinculación, en factor de interacción de la universidad con su entorno, con la generación y difusión del conocimiento y a la vez en la participación de la solución de problemas sociales. Y que constituyó en elemento conducente en el desarrollo del principio de pertinencia.

¿Y que es la vinculación con la sociedad?

Es un el sistema que constituye el conjunto de procesos, instancias, delegaciones, instrumentos, tecnologías, comunicaciones, inversiones, programaciones, metodologías, normas y disposiciones que hacen posible la interacción con las unidades académicas, ofertas académicas, actores, organizaciones e instituciones públicas y privadas para organizar la investigación y planificar el desarrollo territorial e institucional, articulado a los procesos de planificación nacional, local y regional (Reglamento de vinculación).

En la universidad ecuatoriana, en particular, la vinculación con la sociedad es un factor de interacción estratégico de intervención en el territorio que hace posible responder y a la vez viabilizar la universidad con la pertinencia de su entorno, al precisar que educación superior debe responder a las expectativas y necesidades de la sociedad, a la planificación nacional, y al régimen de desarrollo, a la prospectiva de desarrollo científico, humanístico y tecnológico mundial, y a la diversidad cultural.

En esta dinámica, tienen que articular su oferta docente, de investigación y actividades de vinculación con la sociedad, a la demanda académica, a las necesidades de desarrollo local, regional y nacional, a la innovación y diversificación de profesiones y grados académicos, a las tendencias del mercado ocupacional local, regional y nacional, a las tendencias demográficas locales, provinciales y regionales; a la vincula-

ción con la estructura productiva actual y potencial de la provincia y la región, y a las políticas nacionales de ciencia y tecnología (LOES, 2010; art 108, RRA, 2016, art 78).

Ante lo indicado, se establece que “a través de la vinculación con la sociedad, promueve y desarrolla procesos de intervención e interacción social y territorial, sistemático, disciplinario e integral de contenido académico, técnico, científico y planificado con la comunidad, con programas y proyectos de gestión, pertinencia e impacto favorable, basados en principios y valores humanos que contribuyan a resolver problemas de interés público, con el propósito de mejorar la calidad de vida y del buen vivir de la comunidad y su entorno, articulada y en correspondencia con las propuestas curriculares de las carreras, la investigación académica, los objetivos de régimen de desarrollo y del buen vivir, los niveles de planificación local y nacional; a la vez se constituye la vinculación, en un espacio de producción, democratización del conocimiento y la formación profesional en la que participan profesores, estudiantes y múltiples actores sociales establecidos en las propuestas de intervención”.



Figura 3. Articulación de vinculación con la sociedad y la investigación

Relacionada a la vinculación, están el programa que se definen como el conjunto de proyectos de las carreras que correspondan, en respuesta a los requerimientos de los distintos sectores sociales de la comunidad. Un proyecto de vinculación es el conjunto de actividades, debidamente planificadas, para atender una necesidad o requerimiento puntual de los sectores sociales en los que interviene las carreras, con la participación de profesores y estudiantes (CEAACES- modelo genérico 2015).



Figura 4. Articulación Universidad - vinculación con la sociedad – sociedad.

Los instrumentos de planificación

En base a la revisión de las diferentes instancias de vinculación con la sociedad, las IES ecuatorianas, como es la Universidad de las Fuerzas Armadas (ESPE), Universidad Técnica de Ambato (UTA), Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), Universidad de Cuenca (UC), Universidad Técnica de Machala (UTMACH), entre otras, han asumido la metodología de marco lógico en la planificación y gestión de los programas y proyectos. Así por ejemplo, la Universidad Técnica de Manabí, es más explícita al declarar que “los proyectos de vinculación deberán ser elaborados por docentes en base metodología de SENPLADES, adoptado por la vinculación y enmarcados con las políticas del buen vivir”.

En este contexto, la metodología del sistema de marco lógico (CEPAL- SENPLADES) en el diseño, ejecución y evaluación de los programas y proyectos de vinculación con la sociedad, es una estrategia que permite reorientar y fortalecer el nuevo modelo de planificación de vinculación con la sociedad, en el Ecuador, en la perspectiva de “democratizar el conocimiento y el desarrollo de la innovación social” a través de la solución de problemas y la investigación de la dinámica territorial de la comunidad local, regional y nacional (CES, 2016).

El ciclo de planificación de los programas y proyectos de la vinculación son básicamente tres momentos del ciclo: el diseño, ejecución y evaluación. Se agrega la aprobación que corresponde a la fase de evaluación de pertinencia y viabilidad de las propuestas por parte de la comisión de evaluación en conjunto con el VINCOPP.



Figura 5. Ciclo de planificación de los proyectos de vinculación con la sociedad

En lo que respecta a diseño del programa o proyecto, comprende tres momentos: a) Diagnóstico, b) Planificación y c) Programación e inversión. El diagnóstico es de carácter cualitativo con el apoyo y soporte de información cuantitativa en caso de disponer estadística con relación y en contexto al problema identificado y priorizado.



Figura 6. Diseño de los proyectos de vinculación con la sociedad

La evaluación de los programas y proyectos, cumple tres funciones básicas: a) Análisis de pertinencia de la propuesta, b) Viabilidad, c) Evaluación y calificación, d) Informe de recomendaciones y ajuste del programa y proyecto.

Aquí cabe mencionar que no toda propuesta formulada es aprobada, ni todo programa y proyecto aprobado garantiza el cumplimiento de lo planificado.

En lo que tiene que ver con la ejecución del programa o proyecto, recoge al menos, tres aspectos: a) plan de intervención, b) estrategia de intervención y c) asocio institucional.



Figura 7. Ejecución de los proyectos de vinculación con la sociedad

La evaluación conjuga dos componentes y dos funciones, el primero que hace referencia al monitoreo & evaluación que lo realiza el equipo gestor del programa o proyecto (interna) y el equipo que realiza el seguimiento al proyecto (externa); y la evaluación intermedia y ex-post, a cargo de los dos equipos. En los dos controles, se realiza los respectivos informes de reporte de monitoreo y evaluación.

Los programas y proyectos en la fase de formulación y ejecución deben tomar en cuenta los ciclos de los años fiscales y académicos. El primero corresponde a los 12 meses de la intervención y la continuidad del proyecto en correspondencia con ejercicio fiscal y el apoyo de la contraparte institucional que ordinariamente se mueve en año fiscal. Mantener este ciclo, contribuye con una mejor organización y la programación del cronograma en dos semestres. En el caso de organizar la ejecución en base al ciclo académico de 10 meses, plantea algunas limitaciones en la ejecución con las contrapartes, practicantes estudiantes y organización de las actividades.

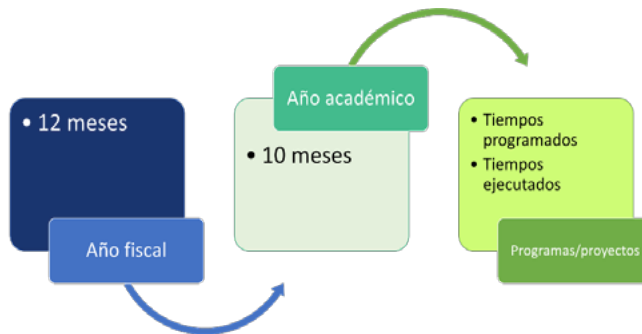


Figura 8. Evaluación de los proyectos de vinculación con la sociedad

Demanda de problemas y necesidades

La vinculación con la sociedad se hace efectiva y se manifiesta con el desarrollo de la comunidad, a través de la resolución de problemas de interés público. La atención de los problemas o necesidades, base sobre cual se formulan los proyectos, se generan desde un plan de desarrollo institucional, de los estudios territoriales de pertinencia de las carreras que pertenece al nivel institucional; los planes de desarrollo y ordenamiento territorial –PDyOT de los niveles de gobierno, y plan nacional de desarrollo, al cual corresponde y articulan los programas y proyectos de vinculación con la sociedad que pertenecen al nivel de planificación; las planteamientos de demanda de iniciativas de propuestas que nacen desde el sector productivo y sociales, mismo que se ubican en el nivel sectorial.



Figura 9. Niveles de planificación de los proyectos de vinculación con la sociedad

Es decir, el contexto y entorno desde donde se germinan y promueven las iniciativas temáticas, problemas y necesidades en la formulación de programas y proyectos de vinculación, investigación incluso de educación continua, es multisectorial, agrupados en tres dimensiones y niveles: a) institucional, b) planificación y c) sectorial. Con esta presentación, respondemos a la pregunta, donde nacen los programas y proyectos de vinculación, sean estos de vinculación, investigación y educación continua.

En conclusión, los programas y proyectos de vinculación se generan de la:

- Pertinencia académica de la carrera (estudios de oferta y demanda)
- Iniciativas profesionales y docentes
- Dominios y líneas de investigación y vinculación
- Planes de desarrollo y ordenamiento de los tres niveles de gobierno

La dinámica de articulación de la vinculación con los niveles de planificación

Los programas y proyectos de vinculación con la sociedad, basadas en un enfoque de sostenibilidad y multicriterio, responden a: las complejas y dinámicas territoriales, a los ámbitos sectoriales y a la planificación de los niveles de gobierno, incluso en los diagnósticos de pertinencia de las carreras. Es ahí donde se genera el conocimiento, se lleva el conocimiento y se potencia el conocimiento, científico, técnico y humanístico.

Factores que contribuyen a legitimar la institución de educación superior como sociedad del conocimiento que responde al entorno-contexto cambiante, incierto y de las posibilidades, y es en este entorno, que se reconoce a la universidad, como el catalizador del orden en el caos, dotar capacidad para vivir en medio de la incertidumbre, transformarse y a la vez provocar el “paradigma emergente para la gestión del conocimiento y la innovación” (José de Souza).

Establecimiento en este sentido, un nuevo paradigma del aprendizaje, la formación y la perspectiva hacia una nueva racionalidad, no solo de creación teórica y crítica, sino también de autocrítica con lo creado en el entorno que se presenta y parece cada vez más bien a un sistema inestable que una realidad percibida.

Una de las estrategias que abren posibilidades de poner orden, estabilidad y proyectar certidumbre con metas a futuro, es la planificación, y en esta lógica, se presentan los programas y proyectos de vinculación con la sociedad, en el logro del bien común y el desarrollo de la innovación, deben alinearse y articularse con los niveles de planificación nacional, regional y local, con la posibilidad de tensor y a la vez medir impacto en el cumplimiento de objetivos, políticas y metas establecidas. Evitando de

esta forma que la planificación no se constituya en un ejercicio técnico o académico aislado y de cumplimiento, sino de promotora de cambios en el complejo e incierto entorno en la que se desenvuelve la universidad.

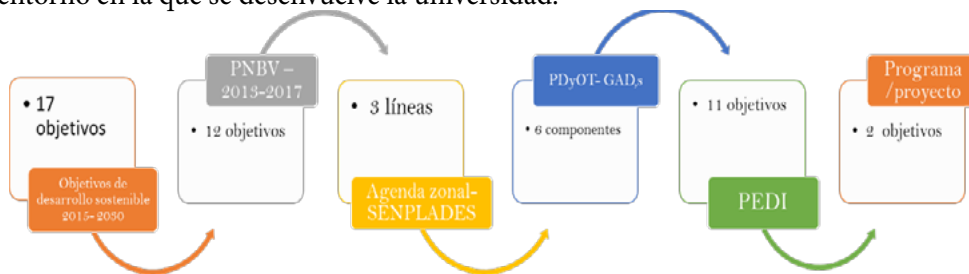


Figura 10. Dinámica de articulación de la vinculación con la sociedad

Escala de intervención de la vinculación con la sociedad

La vinculación con la sociedad, proyecta cinco escalas territoriales desde un enfoque bidireccionalmente horizontal y vertical que parte desde lo local, provincial, regional, nacional hasta lo binacional. Esto implica que un programa o proyecto de vinculación puede iniciar en lo local (sector urbano) y concluir en este ámbito territorial; o puede darse el caso de proyectos que se inician a nivel local, pueden ampliarse por factores de réplica o buenas prácticas, a nivel provincial, regional o nacional. Puede darse el caso, que de presentarse oportunidades de fondos concursables de la cooperación internacional, se formulen proyectos con fondos externos con intervenciones definidas en las cinco escalas cooperación orientada a la vinculación con la sociedad.



Figura 11. Escala de intervención de la vinculación con la sociedad LOS EJES sustantivos de la vinculación

La Institución de Educación Superior, responde y se desenvuelve en un escenario territorial que es un constructo social caracterizado por su complejidad, incertidumbre, caos, emergencia sistémica e interacción sinérgica entre actores internos a la institución educativa y externos a los sujetos territoriales. En esta dinámica, emergen tres actores claves: los docentes, estudiantes y la comunidad; trilogía a partir de la cual, se dan los procesos de planificación orientada a la vinculación con la sociedad, la investigación y los aprendizajes individuales y corporativos.



Figura 12. Trilogía de la vinculación con la sociedad

La asociatividad estratégica de la vinculación

Uno de los mecanismos de cooperación con la sociedad, son los convenios marco y específicos con las instituciones y organizaciones que están asentadas en el territorio (comunidad) en las escalas definidas.

Los mecanismos de cooperación se celebran con cuatro sectores organizados en cuatro socios estratégicos:

- Estado: ministerios
- Niveles de gobierno: GAD,s
- Sociedad civil: asociaciones y gremios
- Sectores productivos: empresas y sectores de la economía popular y solidaria

Enfoques y criterios que prevalecen en los programas y proyectos de vinculación

Se considera en el ciclo de la planificación de proyectos: diseño, ejecución y evaluación, los siguientes enfoques y criterios:

La sostenibilidad: en el ciclo de proyectos, parte de los estudios previos que se realizan a través de la evaluación ex antes, que direcciona la viabilidad o no de un proyecto están en los ámbitos económico, financiero, social, ambiental, participativo, género y equidad. En el caso de su pertinencia, con una línea base (punto de partida), el monitoreo y evaluación intermedia, son unos de los elementos recurrentes en el aseguramiento de la sostenibilidad, así como la participación y asunción de la población objetivo (beneficiarios) de las estrategias que se implementan progresivamente hacia el cumplimiento de los indicadores y metas del programas o proyecto de vinculación, declaradas en la matriz de marco lógico (punto de llegada).

La evaluación ex post, al término del proyecto, hace posible medir el impacto en la línea elegibilidad de la propuesta, con carácter de mejora (procesos), logro de equidad (género), incremento (ingresos o bienestar), reducción de pobreza, mitigación (ambiental), conservación de recursos naturales, fortalecimiento de capacidades (personas y talentos), entre otros.

Sin embargo, la sostenibilidad no está tanto en función directa con la medición de los logros (es una pista), ni tampoco con el cumplimiento productivo (eficiencia y eficacia) o la entrega de evidencias, recogidos en un reporte (informe), ni tampoco con la evaluación de la “satisfacción situacional” de la intervención (interna e externa), sean rentables o no, de calidad o no, de satisfacción o no en el equipo gestor, sino que las estrategias implementadas, proyecten “logro de prosperidad y seguridad humana”, con claros principios morales y éticos con la vida y la naturaleza. En otros términos, la sostenibilidad no proyecta estrategias pensadas y pragmatizados en la acumulación material (tener) sino también en lo valórica y espiritual (ser) del ser humano. (IUCN, el futuro de la sostenibilidad, 2005).

Finalmente hacemos referencia a lo que manifiesta José de Souza (2002), respecto a la sostenibilidad, aplicable a la vinculación e investigación, indicando que “esta emerge del grado de sintonía entre la oferta institucional (productos y servicios) y las necesidades, realidades y aspiraciones del entorno”, pero a la vez provee, financia y

exige cumplimiento. Además la sostenibilidad es “lograda de modo dinámico, continuo, y está en función del grado de satisfacción de los clientes, usuarios y beneficiarios de la organización”.

Impacto: el impacto es una de las estrategias fundamentales que precede a la sostenibilidad y es ahí donde adquiere dimensión y racionalidad. Al impacto lo planificamos y evaluamos, a la sostenibilidad, se le prevé posibles escenarios de transformación y logro humano. Al impacto lo tenemos en cierta forma bajo control, expresado en su eficacia (consecución de metas y objetivos) y eficiencia (consecución de logros a bajo costos de recursos y menor tiempo posible), mientras que la sostenibilidad, se bifurca, proyectando vida y seguridad (esperanza de vida) en el tiempo, en la que se hace evidente en los equilibrios o desequilibrios, brechas o crisis.

Por tanto, el impacto de los programas y proyectos de vinculación con la sociedad, tienen un antes, definido en los indicadores de una línea base; y un después que establecen un futuro deseado y proyectado que se lo recoge en la matriz de marco lógico, expresado en indicadores de gestión y de impacto que será efectivizado en la comunidad en la solución de problemas específicos. En ese tramo de tiempo y espacio planificado (antes y después), el proyecto, hace posible trazar un puente que al término, están los impactos favorables o no que van en beneficio de la comunidad, zona de influencia y su entorno.

Sin embargo, hay impactos que con la intervención en la dinámica territorial e institucional, desencadenan nuevos logros de resultados (plus) favorables tanto a la comunidad como a la gestión del proyecto que demandan ser reportados, previo análisis de efectividad de la planificación de la propuesta. Pese a que los impactos programados y de plus, pueden ser positivos o negativos en la lógica de la intervención, los mismos que dependen de factores de contingencia (externo), la gobernanza y la capacidad de gestión del proyecto por parte del equipo gestor. El riesgo está en que los impactos sean más negativos que los positivos. Frente al criterio que los impactos no planificados, en primera instancia se constituirían en logros favorables de la eficiencia del proyecto. Pero esta posición es adversa a la misma planificación y al planificador en la capacidad de proponer soluciones y proyectarlas al futuro, dentro una lógica racional, humana incluso política (instancia con poder de decisión). Parecería como queremos planificar y reportar lo planificado cuando ya concluyó la planificación.

En conclusión, el impacto discrecionado con la racionalidad de la planificación (dentro de un corte transversal de tiempo), debe estar respaldado de los elementos y las lógicas del monitoreo y evaluación intermedia - ex post. Es decir, el impacto planificado es sistemático, organizado, intencionado y finito, con base al multicriterio en su formulación y ejecución. Si mantenemos esta misma lógica, se supone que la evaluación ex post (donde se ubica el impacto), tiene que mantener esta misma direccionalidad y exigencia de verificación, medición y reporte efectivo (informes).

La integralidad: si partimos del supuesto que el territorio como las instituciones, son constructos sociales, concebidos como sistemas emergentes, altamente complejos, inciertos y probables en la ocurrencia de los escenarios presentes y futuros. Y si es así, se supone que es ahí donde emergen los problemas y es ahí, donde deben proponerse las soluciones. De mantener esta perspectiva, se admite que los problemas, respecto a su abordaje y tratamiento, fundamenta la necesidad de asumir y manejar enfoques y presupuestos teóricos de la complejidad, lo sistémico, lo caótico. Aplicables partir del diagnóstico, análisis multicriterio del problema seleccionado, formulación de la propuesta, ejecución y evaluación.

Es decir, en la base suprema de la construcción de las herramientas de gestión a través de planificación de proyectos de vinculación, es necesario tener visiones y dominios de lo sistémico, lo complejo y de la prospectiva (escenarios futuroológicos), la teoría crítica (construcción de conocimiento y contextualizado) que orienten a responder para que y a donde queremos llegar con nuestras propuestas de intervención con la sociedad.

Por tanto, la integridad, no es un asunto declaratorio, necesario al contexto, sino es un nuevo paradigma de pensar y hacer la realidad comprensible y descifrable en la trama de lo complejo en donde intervenimos con nuestros proyectos de vinculación. Teniendo presente que esta perspectiva de la integralidad sistémica, no es aplicable a cuestiones de desarrollo, técnicas o sociales, sino a cuestiones profundamente humanas.

La disciplinarietà reclama la constitución de comunidades epistémicas integradas, en razón que la Institución de educación superior, están constituidas por disciplinas del conocimiento especializado que se expresa en las propuestas de carreras de formación profesional y de investigación. Cada una de ellas, han desarrollado sus propios conocimientos (marcos cognitivos), sus métodos, técnicas, tecnologías, ex-

pericias que en principio, hace que se separen una de otra, mediante estatus y jerarquías, creando fronteras territoriales que dan respuesta a los problemas que están dentro de sus dominios y competencias. Sin embargo, este conjunto de campos, es una fortaleza interna a la disciplina, como también con las otras disciplinas que demandan sus aportes en la solución de problemas de vinculación e investigación.

La creación de los puentes entre disciplinas y las interacciones sistemáticas comunes, es complejo, dinámico y desafiante, pero lo más crítico está en establecer el proceso y las herramientas, pero lo más importante, el núcleo de la razón de movilizarse hacia un acuerdo epistémico específico o temporal (interdisciplinariedad, multidisciplinariedad y transdisciplinariedad). En el campo interdisciplinario, se da cuando una disciplina trasfiere los métodos y conocimientos a otra disciplina, que pueden ser de su beneficio, y donde pueden ser mejorados o ampliar la creación de otras disciplinas. En el campo multidisciplinario, se da en el momento cuando se juntan varias disciplinas, y aportan con sus visiones y conocimientos, en la solución de problemas que pueden traducirse de interés común. Entre los dos enfoques, a nivel de producción, organización del conocimiento y trabajo en equipo, presentan algunas dificultades de desencuentro y resistencia de orden metodológico, lenguaje y aspectos explicativos, pero son rebasables con planificación (marco lógico) y metas claras.

Y la transdisciplinariedad, trasciende a las disciplinas, esta sobre ellas y las sobrepasa en forma distinta que el cruzar fronteras y complementarse; al contrario, es más totalizador desde las partes (disciplinas) que busca la verdad global en la diversidad, y dialoga con los diversos saberes y conocimientos humanos en distintos contextos y culturas.

Población objetivo de la vinculación

- Grupos de atención prioritaria
- Grupos en situación de riesgo
- Población con quintil de pobreza
- Línea de pobreza
- Economías frágiles y potencial de inclusión económica
- Ecosistemas fragmentados y con potencial de recuperación
- Biodiversidad con perspectivas de conservación

- Gestión organizacional
- Planificación costera y del agua
- Seguridad alimentaria
- Promoción humana en estado de vulnerabilidad

Conclusiones

Asumir la vinculación como un camino de doble vía para la interacción entre la Universidad y la sociedad constituye una oportunidad para las instituciones de educación superior. Así la Universidad, al aproximarse a los individuos y colectivos sociales, podrá identificar con precisión necesidades e inquietudes, recoger con una actitud respetuosa las manifestaciones culturales para posteriormente incorporarlas a su quehacer cotidiano para estudiarlos y proponer soluciones a los problemas identificados, preservar los valores y la cultura y difundir los resultados de su trabajo para que, nuevamente, sus interlocutores puedan apropiarse del conocimiento procesado o generado en la Universidad para lograr condiciones de desarrollo más propicias.

La vinculación con la sociedad, concebida como puente para la comunicación activa y creadora con la sociedad, es decisiva para el establecimiento de prioridades y el desarrollo de una conciencia de cooperación mediante la cual los universitarios y los miembros de diversos sectores sociales colaboren en la construcción, gracias a la convergencia de sus esfuerzos, situaciones de mayor justicia y equidad, es decir, escenarios en los cuales el hombre pueda avanzar en la conquista de sus aspiraciones de desarrollo individual y colectivo.

La capacidad de las instituciones de educación superior para generar conocimientos y propuestas de solución a problemas estratégicos como la sustentabilidad, la explotación y renovación de recursos naturales, la conservación de los ecosistemas, el conocimiento y la preservación de las diferentes comunidades, entre otros muchos problemas relevantes, debe acoplarse con las estrategias de socialización de dichos conocimientos más allá de su difusión. En estas tareas, la vinculación con la sociedad tiene un papel articulador, al favorecer distintas posibilidades de aproximación entre sujetos e instancias universitarias y entre éstas y diversos grupos y entidades sociales para compartir e intercambiar ideas, conocimientos y proyectos.

Las grandes transformaciones que están ocurriendo en la sociedad pondrán en crisis los valores y tradiciones nacionales y regionales. La Universidad que asuma un papel relevante en este nuevo escenario sobrevivirá a las transformaciones sociales, económicas y políticas.

Los paradigmas actuales en el ámbito educativo son la educación permanente, la educación para todos, la educación para el futuro y una nueva actitud que se describe como el aprender a aprender, aprender a emprender, aprender a convivir y aprender a ser. En la medida que las universidades asuman esta vinculación como la articulación de las distintas tareas universitarias y la vinculación entre éstas y la sociedad, podrán explotar posibilidades casi infinitas de acción para ampliar su ámbito de influencia y contribuir a la educación, no sólo de jóvenes, sino de individuos de todas las edades, formando seres humanos capaces de descubrir y reafirmar día a día su saber, de mirar críticamente la realidad y de participar en los procesos de transformación social.

El impacto de la Universidad Pública en el territorio depende de la pertinencia de su quehacer. Por ello, es necesario que la Universidad fortalezca su capacidad de brindar a la sociedad los análisis rigurosos y las interpretaciones sensibles de la realidad y del acontecer social que se requieren para la definición de las políticas pertinentes que preserven la soberanía en un contexto de incertidumbre de las instituciones.

La Universidad Pública tiene hoy un papel preponderante en la preservación de las manifestaciones de los saberes más preciados en cada sociedad. Entendida así, la Universidad que exigen las condiciones actuales sólo es concebible si su proyecto académico se consolida con el apoyo de un sólido programa de vinculación con la sociedad, papel importante dentro de los pilares fundamentales de la educación superior.

Referencias bibliográficas

- Ángeles, Ofelia. 1992: “Consideración en torno al concepto de extensión de la cultura y de los servicios”, en *Revista de la Educación Superior*, vol. 20, no. 1 (81), ANUIES, México.
- Consejo de Educación Superior (CES). 2015. Reglamento de Régimen Académico. Ecuador.
- Constitución de la República del Ecuador. 2008.
- De Lima Helfer, C. L. 1998: “Extensao universitaria: a leitura de uma pratica na perspectiva do con- hecimento compartilhado”, en *Reflexao e acao*, vol. 6, no. 1, Brasil.
- Fresán Orozco, Magdalena. 2004: “La extensión universitaria y la Universidad Pública”. *Reencuentro*, núm. 39, abril, 2004, pp. 47-54. México.
- González. G. R., M. Fernández-Larrea. 2002: “La gestión de la extensión universitaria: una aproximación desde la perspectiva cubana” en *Revista Cubana de Educación Superior*, vol. 22, no. 2, Cuba.
- Ley Orgánica de Educación Superior. 2010. Ecuador.
- Minteguiaga, Analía y Prieto del Campo, Carlos. 2013: “Los actores del cambio en la reinención de la universidad ecuatoriana”, *Cuaderno de Política Pública* no. 2, Instituto de Altos Estudios Nacionales – IAEN. Ecuador.
- Ortega Villa, L. M. 2003: “El conocimiento de la función de extensión universitaria por parte de sus trabajadores en la UABC”, en *Revista de la Educación Superior*, vol. 32, no. 2 (126), ANUIES, México.

- Piga, D. 1981: “La extensión como comunicación”, en Notas sobre la conceptualización de la extensión universitaria. *Cuadernos de Extensión Universitaria*, Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Ruiz Lugo, L. 1992: “La extensión de la cultura y los servicios en las universidades públicas del país” en *Revista de la Educación Superior*, vol. 20, no. 1 (81), ANUIES, México.
- UDUAL. 1957: “Memorias de la Primera Conferencia Latinoamericana de Difusión Cultural y Extensión Universitaria”, Santiago de Chile.
- Universidad de Cuenca, Plan de vinculación con la sociedad, 2015-2017.
- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Plan integrado de vinculación institucional, 2011-2016.
- Valle, Suzana, et al. 2001: “La dimensión del entorno en la construcción de la sostenibilidad”, IICA, Costa Rica.

Universidad Técnica de Machala
Dirección de Investigación

Editorial UTMACH

<https://investigacion.utmachala.edu.ec/portal/>

Primera edición 2021

PDF interactivo



Dirección de
Investigación
UTMACH

2021

ISBN: 978-9942-24-151-1



9 789942 241511