

35

INTERPRETACIÓN SISTÉMICA DEL CAMBIO Y EL ENTORNO SOCIOCULTURAL COMO HERRAMIENTA PARA ASEGURAR LA PERTINENCIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

SYSTEMIC INTERPRETATION OF CHANGE AND THE SOCIO-CULTURAL ENVIRONMENT AS A TOOL TO ENSURE THE RELEVANCE OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Lyzbeth Kruscthalia Álvarez Gómez¹

E-mail: uq.lyzbethalvarez@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5312-3560>

Danilo Augusto Viteri Intriago¹

E-mail: uq.daniloviteri@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8250-6432>

Dionisio Vitalio Ponce Ruiz¹

E-mail: uq.dionisioponce@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5712-4376>

Gilma Nelly Rivera Segura¹

E-mail: uq.investigacion@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1312-5446>

¹ Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Álvarez Gómez, L. K., Viteri Intriago, D. A., Ponce Ruiz, D.V., & Rivera Segura, G.N. (2021). Interpretación sistémica del cambio y el entorno sociocultural como herramienta para asegurar la pertinencia de las instituciones educativas. *Revista Conrado*, 17(S1), 266-271.

RESUMEN

El presente estudio tiene como propósito el desarrollo de un modelo de gestión del cambio para contribuir a enfrentar los desafíos que sufre la organización universitaria cuando se producen alteraciones significativas de su entorno sociocultural, económico y político. Responde al problema ¿Cómo asumir desde la gestión universitaria el cambio y los riesgos de la transformación de los contextos donde esta desarrolla sus actividades? Se desarrolla en la modalidad investigación-acción participativa y se emplean diversos métodos y técnicas entre los que se ubican: el método analítico-sintético, histórico-lógico, modelación y el método sistémico. Los resultados del proceso investigativo se concretan, una vez alcanzado su objetivo general al desarrollar dicho modelo de gestión del cambio en la organización universitaria y mediante la elaboración del método e implementación de la estrategia de intervención en el ámbito de la sede UNIANDES-Quevedo.

Palabras clave:

Gestión, transformación institucional, modelos.

ABSTRACT

The purpose of this study is the develop of a change management model to contribute to face the challenges that the university organization suffers when significant alterations of its socio-cultural, economic and political environment occur. It responds to the problem: How to assume from the university management the change and the risks of the transformation of the contexts where it develops its activities? It is developed in the participative Research-Action modality and various methods and techniques are used, among which are: the analytical-synthetic, historical-logical, modeling and systemic methods. The results of the investigative process are materialized, once the general objective is achieved by developing the model of change management in the university organization and through the elaboration of the method and implementation of the intervention strategy in the UNIANDES-Quevedo headquarters.

Keywords:

Management, institutional transformation, models.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad resulta oportuno, plantear la relación entre la Universidad- Estado-Sociedad, pues de esta manera se puede evidenciar que la universidad tiene una función social, que influye y transforma su entorno, es decir, es un auténtico factor de transformación social, y que, por lo tanto, según sea el fin que se proponga, ayudará a construir una sociedad con unas determinadas características. (De Vincenzi, 2013).

En tal sentido, esta integración involucra la superación de las percepciones mutuas de suspicacia entre los tres componentes, la priorización de la educación superior como instrumento del desarrollo, el establecimiento de una dirección bidireccional entre la universidad y su entorno y el incremento de la calidad del producto universitario.

Asimismo, se debe aceptar que hoy en día el trabajo de la universidad va más allá de sus funciones tradicionales de docencia, investigación y extensión. Ella puede además llegar a influir poderosamente en los modelos y en las orientaciones del desarrollo económico e industrial, social y cultural de las regiones donde está inserta.

Consecuentemente, los autores manejan un tema de actualidad, como es, el proceso de gestión de los cambios que las dinámicas contextuales producen en los entornos o espacios universitarios. En este sentido, la investigación se desarrolla en la Universidad Regional Autónoma de los Andes, extensión Quevedo, al valorar como durante los años 2018, 2019, y 2020 se han sucedido diversos eventos, que van condicionando la gestión institucional.

Al adentrarse en los estudios sobre la gestión institucional de calidad en las entidades universitarias, se observa en un primer abordaje, que este es un tema de mucha trascendencia y que, aunque constituye una preocupación de las instituciones de educación superior no siempre se logra establecer ni las lógicas ni las dinámicas sistémicas que esta actividad requiere. El no alcanzar estándares de calidad apropiados a su misión social formativa, ha determinado que numerosas escuelas universitarias cierren o sean sometidas a planes emergentes de mejoras con el fin de instaurar sistemas de calidad institucional. (Pérez & Pino, 2018).

En este contexto cambiante y diverso se hace necesario entender que “la educación superior exige nuevos cambios hacia modelos pedagógicos que implican transformaciones en el reconocimiento de la enseñanza impartida, por las distintas instituciones con el fin de promover y facilitar la movilidad en la formación del docente. Se ha avanzado hacia paradigmas que implican tener en cuenta un grado general de articulación de los títulos, un sistema

de reconocimiento de la acreditación de los estudios y el establecimiento de los lineamientos de base que permitan su progreso” (Sánchez Hada, 2010. p. 30).

Por lo tanto, los principales elementos que se dan en la gestión institucional universitaria pasan por: Autonomía universitaria responsable, Gobernabilidad, La regulación normativa, Gestión descentralizada, Cultura de la planificación y programación de los recursos financieros, Racionalidad del gasto, Aseguramiento sistémico tecnológico, factores que contribuyen a la calidad de los servicios universitarios. Estos componentes esenciales de los sistemas universitarios deben ser integrados a las dinámicas complejas que se suceden en las escuelas universitarias para poder transformar los procesos de formación profesional establecidos. (Fernández-García, *et al.* 2021).

El diagnóstico preliminar efectuado, se concretó en identificar:

1. Incoherencias en la sistematización de los procesos de percepción del riesgo y los cambios que los miembros de la comunidad académica de la UNIANDES Quevedo tienen.
2. Limitación en la implementación de prácticas y sistemas asumidos en las universidades para asumir el cambio y los desafíos de la tecnología en entornos virtuales de aprendizaje.
3. Limitados estudios empíricos, que tomen en cuenta las evoluciones de los procesos en la gestión institucional, a pesar de contarse ya con una cultura sobre los sistemas de gestión de la calidad institucional.
4. El desarrollo organizacional y su clima institucional es favorable pero aún no se cuenta con todos los instrumentos metodológicos que puedan asegurar una eficiente gestión de la calidad institucional.

La finalidad de la investigación ha requerido, además estudiar a profundidad la manera en que la institución UNIANDES Quevedo ha desarrollado su sistema de gestión de calidad y la implementación de la norma ISO 9001 con sus requerimientos.

El empeño de la universidad UNIANDES, de concretar un sistema de gestión de calidad, desde el año 2018, plantea un fuerte desafío de interpretación filosófica y epistemológica de la gestión de instituciones educativas. El sistema ha sido estructurado por sus diseñadores en siete criterios los cuales permiten integrar las funciones y procesos que se dan en la institución a nivel nacional con una visión sistémica buscando niveles de excelencia y procesos de mejora continua en cuanto a la calidad de la academia, la capacidad y competitividad institucional como organización formativa y la satisfacción de las partes interesadas.

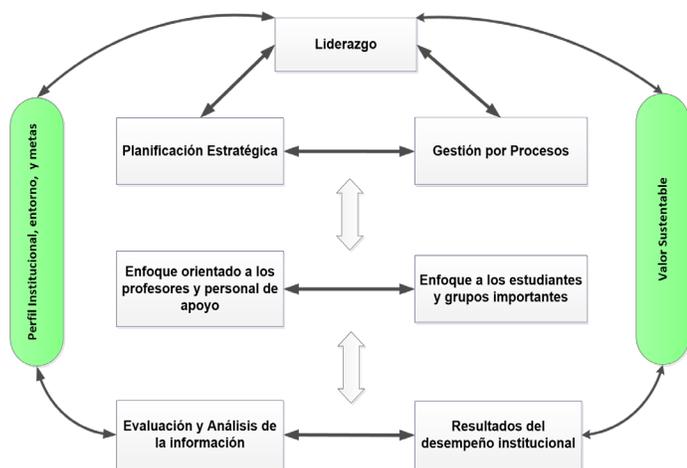


Figura 1: Estructura del Sistema de Gestión de Calidad SGC – UNIANDES

Figura 1. Mapa estructural del Sistema de Gestión de calidad SGC - UNIANDES

En ese contexto, Yzaguirre Peralta, (2005) destaca que en Educación: “al hablar de “calidad” incluye varias dimensiones o enfoques, complementarios entre sí. La primera dimensión es la eficacia: una educación de calidad es aquella que logra que los alumnos realmente aprendan lo que se supone deben aprender -aquello que está establecido en los planes y programas curriculares-, al cabo de determinados ciclos o niveles”.

DESARROLLO

Una evaluación de la epistemología que acompaña en la actualidad el debate sobre las organizaciones y en especial las organizaciones educativas, conducen a comprender el valor orientador que tiene el libro “La quinta disciplina: cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente.” de Peter Senge (2012), en función de dejar sentada la preminencia del cambio y su naturaleza intrínseca y transformadora en cualquier institución. En base a esa premisa en este estudio los autores presentan una breve valoración conceptual alrededor de las categorías o nociones que gravitaron en su investigación.

Organizaciones

En las dos últimas décadas ha ido conformándose y tomando importancia el concepto de cultura en el estudio de las organizaciones. El concepto de cultura, proveniente de la Antropología Social, tiene una amplia tradición en el campo de las ciencias sociales y ha ido siendo cada vez más utilizado por la sociología por su versatilidad, aplicándose a muy diferentes realidades. Desde las propuestas de Schein a mitad de los ochenta el estudio de la cultura de las organizaciones ha ido desarrollándose y tomando un carácter definitivamente central en la comprensión racional del funcionamiento de las organizaciones

(Mollis, 2014). Parece oportuno intentar sistematizar ese desarrollo teórico hasta las aportaciones actuales, lo que nos permitirá atisbar sus tendencias de futuro y su relación con otros nuevos conceptos que han ido apareciendo. En definitiva, se trata de ver las funciones de la cultura de las organizaciones en una perspectiva profunda. (Schein, 1993)

Una Organización puede ser analizada desde diferentes aspectos, teniendo en cuenta que esta es un hecho social. Por esta razón, al momento de estudiarlas, resulta posible emplear una o varias de sus características organizacionales. (Joaquín, 2000)

Organizaciones educativas

Mejorar y desarrollar las organizaciones es, sin lugar a dudas, una manera de apoyar su funcionamiento y de ayudar a su transformación. Las diferentes aportaciones se sitúan en esta filosofía y en la idea de que las instituciones educativas son y deben estar al servicio de la sociedad donde se insertan. (Gairín & Antunez, 2018)

Interpretación de los contextos educativos y cambio

Algunos de los temas sobre cambio educativo, son trabajados por diversos docentes como Homero Fuentes, Dionisio Ponce, Carlos Álvarez y Patrick Whitaker, este último considera que el cambio afronta la intención de imponer a un alumno un modelo aun no testado, ello se convierte en un gran reto educativo. (Whitaker, 1998)

Adaptación al Cambio en las instituciones educativas

[Diagnóstico del estado actual de los procesos de gestión de la calidad institucional para asegurar los procesos de formación profesional y enfrentar riesgos en la Universidad UNIANDES - extensión Quevedo.](#)

El empleo de una investigación con enfoque cuali-cuantitativo, permitió al grupo de investigadores constatar la realidad de la problemática, la cual se agudizó, con la disrupción que significó la perturbación creada por la pandemia de Covid-19.

Para tener una aproximación lo más exacta posible de los aspectos que gravitan en las respuestas dadas por la organización a las perturbaciones externas y a las asimetrías internas, se recurrió en primer lugar a asegurar una correcta recopilación, análisis y apropiación de la información, ello condujo a un análisis documental basado en:

- Normas y reglamentos legales establecidos en el país para la gestión de las Instituciones de Educación superior.

- Normas, reglamentos e instructivos establecidos en la Universidad UNIANDES para la gestión de dicha institución
- Entrevista a Directivos, Docentes y personal de apoyo que labora en la sede UNIANDES-Quevedo.

Como principales resultados de este proceso destacan:

1. Se observan limitaciones en el empleo de la metodología de la gestión de los cambios en las organizaciones, lo cual revela la existencia de fallas en su implementación y en la sistematización que los miembros de la organización deben adquirir.
2. Se valoró con la responsable de la actualización de los sistemas y prácticas de Gestión de calidad en extensión, el plan acciones desarrolladas en los últimos dos años en la institución en función de crear una cultura de adaptación al cambio, tomando en cuenta las acciones propias, las generadas por la Universidad a nivel nacional y la participación de los Miembros de la comunidad educativa.

El estudio permitió focalizar las causas en relación a estas problemáticas de la interpretación de los contextos y los cambios considerando que gravitan en este sentido, las siguientes:

- Limitaciones en la interpretación epistemológica de la pertinencia institucional, el contexto organizacional y la gestión del cambio como factores condicionantes de la existencia y desarrollo de las instituciones.
- Inexistencia de estrategias o sistemas que se sustenten en una concepción holística, integrada y compleja de la interpretación de los contextos y el cambio institucional.
- Tendencias interpretativas de las prácticas culturales e imaginarios sobre la necesidad de los cambios que se sustentan esencialmente en el pensamiento reactivo.

MÉTODOS

La investigación se desarrolla en la modalidad investigación – acción participativa y se emplearon métodos del orden:

- Teórico: entre los que destacan el analítico – sintético, el histórico –lógico, el inductivo – deductivo y el de la modelación.
- Empírico: entre estos se aplicaron: la observación, el análisis documental, encuestas y entrevistas.
- Estadístico matemático: para el procesamiento de los datos recolectados.

RESULTADOS

Estructuración de un modelo de interpretación cultural de los contextos organizacionales y las dinámicas de cambio.

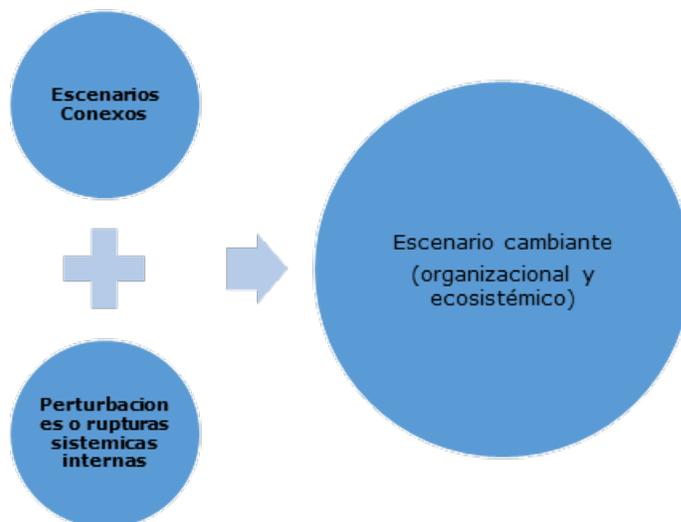


Figura 1: Estructuración de escenarios internos externos y transformacionales.

Esta primera representación da cuenta de las relaciones entre los diversos escenarios que se mezclan en cualquier contexto ya sea educativo o formativo, la misma denota el carácter relacional que se da entre los escenarios y las perturbaciones que afectan estos.

Modelo de actuación organizacional ante la interpretación de los cambios

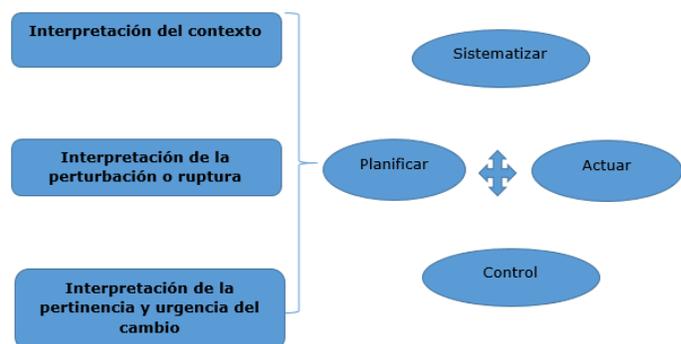


Figura 2: Macro modelación de la respuesta institucional a la interpretación de los cambios contextuales y organizacionales.

Este esquema muestra la interacción entre las configuraciones que expresan el movimiento de la gestión institucional en función del cambio que se ha de mantener de manera permanente en cualquier organización.

Método de ordenamiento y gestión del cambio de la institución educativa.

Al establecer un modelo de gestión de los cambios en la organización educativa, se precisa estructurar un sistema de procedimientos que haga realidad la intención expresada. El modelo, permite utilizar estos procedimientos para direccionar los procesos de la Sede UNIANDES Quevedo en función de dar solución a las problemáticas existentes.

Procedimiento 1 Reconocimiento complejo de la interpretación contextual organizacional a nivel individual grupal e institucional.

Procedimiento 2 Intervención transformadora en el ámbito de la Gestión de los cambios a nivel individual, grupal e institucional.

Procedimiento 3 Aplicación de los sistemas de reingeniería de procesos y mejora continua para la gestión de los cambios a nivel individual, grupal e institucional.

Estrategia general de Intervención en la formación de Docentes – tutores para la carrera de Derecho en la Universidad UNIANDES extensión Quevedo.

1era etapa. Diagnóstico de los contextos institucionales y sus perturbaciones.

- Estudio Integral de los escenarios actuales en los que se encuentra situada la organización educativa UNIANDES Quevedo.
- Estudio documental de las fundamentaciones y normativas relativas al trabajo organizacional, la gestión formativa y la gestión del cambio en la universidad UNIANDES.
- 2da Etapa. Proceso de Diseño e Implementación contextual de las acciones de gestión del cambio en la Universidad UNIANDES Quevedo.
- Determinación de los componentes, funciones y relaciones que han de caracterizar las dinámicas de cambio.
- Implementación del sistema de orientación y control de las acciones correctivas para asegurar la adaptabilidad de la organización educativa a nuevos escenarios como son entornos virtuales de aprendizaje y el teletrabajo.

3ra etapa. Proceso de control de la validez del Modelo de gestión de los cambios para la contribución de la formación profesional de los estudiantes de la UNIANDES Quevedo.

- Establecer las formas, modelaciones y registros para evaluar el trabajo de orientación, acompañamiento y

concreción del cambio frente a los desafíos institucionales y contextuales.

- Establecer un grupo de control evaluativo sobre la implementación de los cambios como respuestas organizacionales a las necesidades de desarrollo institucional.
- Elaboración de sistema de acciones correctivas y de mejora para asegurar la calidad del proceso de gestión de los cambios en la Sede UNIANDES Quevedo.

Principales resultados de la inserción parcial del modelo y las estrategias de gestión de los cambios organizacionales en la sede UNIANDES Quevedo.

En relación a los principales resultados de la experiencia investigativas, se pudieran señalar los siguientes:

- La supervivencia de la organización ante el traumático cambio de escenarios sociocultural, económico y de políticas públicas que ha significado el impacto de la Covid-19 en la sociedad ecuatoriana.
- Se aseguraron de manera integrada las acciones a todos los niveles organizacionales, para asegurar la continuidad de los procesos misionales y de apoyo, generando nuevas dinámicas comunicacionales, de aseguramiento de la calidad y con un fuerte énfasis en los procesos formativos profesionales.
- La instrumentación de una modelación para el control de la gestión de los escenarios y los cambios institucionales ante nuevos desafíos tanto internos como externos, han permitido empoderar a la comunidad educativa de UNIANDES Quevedo, de modo que se han estabilizados los procesos académicos en escenarios virtuales e híbridos, al tiempo que se han buscado variantes en función de proteger los proyectos de investigación y vinculación.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación aporta una significativa interpretación de los entornos socioculturales, en los cuales se encuentran inmersas las organizaciones educativas y permite comprender la latencia del cambio como forma ontológica de la existencia organizacional.

Es muy importante entender esta modelación como pauta a seguir con la intención de construir estrategias de intervención tanto para las dinámicas interna de las instituciones universitarias como para la participación de UNIANDES Quevedo en el contexto de las entidades que conforma el tramado de empresas u organismos que conforman el tejido local empresarial e institucional.

CONCLUSIONES

El estudio realizado permitió establecer los fundamentos teóricos necesarios para comprender categorías esenciales tales como: organizaciones educativas, gestión de los escenarios, transformación y cambio institucional, en este orden de asuntos, es evidente la preocupación que existe en los ámbitos académicos, por lograr cada vez con más fuerza el desarrollo de una conciencia colectiva, sobre el valor de la institución y su existencia como órgano social activos y transformador.

Se logró diagnosticar el estado actual de desarrollo de la gestión de la interpretación de los contextos en los cuales se desarrolla la organización educativa UNIANDÉS Quevedo y la manera en que esta tiene institucionalizada la gestión de los cambios para asegurar sostenibilidad y sustentabilidad.

La trascendencia de la investigación radica en la concreción de un Modelo de gestión del Cambio, un sistema de procedimientos para asegurar este y una estrategia de instrumentación, los cuales aseguran la pertinencia de la Sede UNIANDÉS Quevedo en el contexto educativo de Ecuador.

Referencias Bibliográficas

- De Vincenzi, A. (2013). Evaluación institucional y mejoramiento de la calidad educativa en tres universidades privadas argentinas. *Revista iberoamericana de educación superior*, 4(9), 76-94.
- Fernández-García, C. M., Rodríguez-Álvarez, M., & Viñuela-Hernández, M. P. (2021). La percepción de los estudiantes universitarios acerca de la eficacia docente. Efectos sobre el compromiso de los estudiantes. *Revista de Psicodidáctica*, 26(1), 62-69.
- Gairín, J., & Antúnez, S. (2008). *Organizaciones educativas al servicio de la sociedad*. Wolters Kluwer España.
- Joaquín, C. A. (2000). *Administración: un enfoque interdisciplinario*. Pearson Educación.
- Mollis, M. (2014). Administrar la crisis de la educación pública y evaluar la calidad universitaria en América Latina: dos caras de la misma reforma educativa. *Revista de la educación superior*, 43(169), 25-45.
- Pérez, O. G. B., & Pino, J. W. F. (2018). Rol de la gestión educativa estratégica en la gestión del conocimiento, la ciencia, la tecnología y la innovación en la educación superior. *Educación Médica*, 19(1), 51-55.
- Sánchez, Hada. (2010). La gestión de la calidad universitaria en el espacio birregional unión europea, América Latina y el caribe (Vol. 1). Madrid, España: Visión libros

Senge, P. M. (2012). *La quinta disciplina: cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente*. Ediciones Granica SA.

Schein, E. H. (1993). On dialogue, culture, and organizational learning. *Organizational dynamics*, 22(2), 40-51.

Whitaker, P. (1998). *Cómo gestionar el cambio en contextos educativos* (Vol. 78). Narcea Ediciones.

Yzaguirre Peralta, L. E. (2005). Calidad educativa e ISO 9001: 2000 en México. REICE. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 36(3), 1-13