

# ECOS DE LA ACADEMIA

REVISTA DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA  FECYT - UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE - IBARRA - ECUADOR



IBARRA - ECUADOR  
ISSN: 1390-969X  
e-ISSN: 2550-6889  
N. 9. JUNIO 2019





**E A**  
ECOS DE LA  
ACADEMIA

**EOE**  
**EDITORIAL**  
**UTN**  
IBARRA - ECUADOR



# E A

---

---

## ECOS DE LA ACADEMIA

REVISTA DE LA FACULTAD  
DE EDUCACIÓN, CIENCIA  
Y TECNOLOGÍA  FECYT

---

---



# Sumario

 **11-21** ALEXANDRA DEL CARMEN MINA PÁEZ

*Construcción de una cultura organizacional eficiente en la Universidad Técnica del Norte para mejorar la gestión académica.*

 **23-35** MARCO ANTONIO SALAS SUBÍA

*La participación ciudadana: Un tema pendiente en los Gobiernos Autónomos (GAD'S) parroquiales rurales Cantón Otavalo-Ecuador.*

 **37-45** MÓNICA HINOJOSA BECERRA, MÓNICA MALDONADO ESPINOSA.

*Estudio de pertinencia de la carrera de Comunicación Social de la Universidad Nacional de Loja ( Ecuador).*

 **47-60** SANTIAGO DAVID LOAIZA POLO

*Pertinencia de la carrera de Diseño Gráfico para el proceso de rediseño curricular.*

 **61-69** SEGUNDO SIMÓN BOLÍVAR BATALLAS BEDÓN

*Influencia de la cultura organizacional de la Universidad Técnica del Norte en la ejecución de la vinculación con la sociedad.*

 **71-84** SEGUNDO HERNÁN CADENA PULLES

*Influencia de la Cultura Organizacional en la Investigación de la Universidad Técnica del Norte.*

 **85-97** LENIN BURBANO, JORGE VILLARROEL, JORGE VITERI, TERESA DE JESUS MOLINA, WILMER ARIAS.

*La vocación docente universitaria: controversia entre las inclinaciones naturales y la disposición aprendida*

 **99-111** FÉLIX WILMER PAGUAY CHÁVEZ, EDWIN LEONEL PAGUAY CHÁVEZ, AMANDA VIVIANA PAGUAY CHÁVEZ.

*Gratuidad de la educación superior en el Ecuador: perspectiva de la Zona de Planificación 1.*

 **113-117**

*Normas de presentación de artículos en la revista Ecos de la Academia, de la FECYT.*

# Artículos científicos y ensayos







## Misión Universitaria

“La Universidad Técnica del Norte es una institución de educación superior, pública y acreditada, forma profesionales de excelencia, críticos, humanistas, líderes y emprendedores con responsabilidad social; genera, fomenta y ejecuta procesos de investigación, de transferencia de saberes, de conocimientos científicos, tecnológicos y de innovación; se vincula con la comunidad, con criterios de sustentabilidad para contribuir al desarrollo social, económico, cultural y ecológico de la región y del país”.

## Visión

“La Universidad Técnica del Norte, en el año 2020, será un referente regional y nacional en la formación de profesionales, en el desarrollo de pensamiento, ciencia, tecnológica, investigación, innovación y vinculación, con estándares de calidad internacional en todos sus procesos; será la respuesta académica a la demanda social y productiva que aporta para la transformación y la sustentabilidad”.

## La FECYT y la UTN

“La Facultad de Educación Ciencia y Tecnología es una unidad académica, que contribuye al desarrollo integral de la sociedad, forma profesionales emprendedores, competitivos, comprometidos con el desarrollo sustentable.”

## Investigación

“La Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología, forma profesionales dedicados a la investigación científica, educación por competencias, en armonía con el medio social y cultural, resolviendo problemas socio-educativos del entorno.”

## Logros de la FECYT

“La Facultad de Educación Ciencia y Tecnología realiza programas de capacitación a docentes, estudiantes y administrativos en función del progreso y avance de la calidad académica y el buen servicio a la comunidad del país.”

## Oferta Académica

“La Facultad Educación Ciencia y Tecnología, oferta en el Régimen Presencial: Licenciaturas en Inglés, Contabilidad y Computación, Psicología Educativa y Orientación Vocacional, Físico Matemático, Diseño Gráfico y Educación Física.”



# Construcción de una cultura organizacional eficiente en la Universidad Técnica del Norte para mejorar la gestión académica

Alexandra del Carmen Mina Páez

Universidad Técnica del Norte  
acmina@utn.edu.ec

## RESUMEN

El presente artículo está orientado a establecer el nivel de relación de la cultura organizacional con la gestión académica de la Universidad Técnica del Norte (UTN). Su objetivo es conocer la capacidad de involucramiento, consistencia, adaptabilidad y cumplimiento de la misión de la UTN, así como también identificar la formación de posgrado, dedicación y carrera de los docentes; esto con el fin de determinar estrategias para construir una cultura organizacional eficiente en esta universidad, la que permita mejorar su gestión académica. Se aplicó un estudio de tipo teórico, básico, explicativo, que analizó la problemática mediante la aplicación de encuestas y fichas de observación, las mismas que permitieron definir si la cultura organizacional de la UTN se relaciona con la gestión académica. Se investigó con una muestra de 234 docentes y 366 estudiantes, 600 sujetos en total. La tabulación de los resultados obtenidos se procesó mediante el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) cuyas respuestas evidenciaron que en la mayoría de las preguntas no existió una diferencia significativa entre el criterio de docentes y estudiantes; excepto en algunas preguntas que se detallan en la discusión. Finalmente, se demostró la relación existente entre la cultura organizacional y la gestión académica.

**Palabras Clave:** CULTURA ORGANIZACIONAL, GESTIÓN ACADÉMICA, UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

## ABSTRACT

### **Building an Efficient Organizational Culture at Técnica del Norte University to Improve the Academic Process**

This work is aimed at determining the relationship level between the organizational culture and the academic process at Técnica del Norte University (UTN). Its objective is to know the level of involvement, consistency, adaptability and fulfillment of UTN mission, as well as, to identify the postgraduate training, dedication and teachers performance. All of this, to determine strategies to building an efficient organizational culture in this university and improve its academic process. A theoretical, basic, explanatory study was carried out to analyze the research problem by applying surveys and observation sheets, which allowed defining whether the organizational culture of UTN is related to academic process. A sample of 234 teachers and 366 students, 600 people in total were part of this research. The tabulation of results was processed through the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) program whose answers showed that in most of the questions there was no significant difference between teachers and students criteria; except for some questions detailed in the discussion. Finally, the relationship between organizational culture and academic management was demonstrated.

**Keywords:** ORGANIZATIONAL CULTURE, ACADEMIC PROCESS, TÉCNICA DEL NORTE UNIVERSITY

## Introducción

Investigar sobre la cultura organizacional puede ser considerado un trabajo complejo y difícil, tanto para el campo de la teoría administrativa como para el campo del comportamiento de las organizaciones; ya que, resulta complicado percibir de manera directa y sencilla cuál es la cultura que una organización trata de imprimir en sus colaboradores. El estudio de la cultura organizacional es un fenómeno relativamente nuevo a nivel mundial; antes de 1980, eran pocos los autores que se ocupaban de este tema. Las primeras obras al respecto popularizaron términos como valores, creencias, principios, y otros que inmediatamente se vincularon como constitutivos de un concepto que comenzaba a enraizarse en el campo empresarial.

Schein (1998) menciona que la cultura organizacional es un modelo de presunciones básicas-inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo dado al ir descubriendo sus problemas de adaptación externa e integración interna; y que éstas han ejercido la suficiente influencia para ser consideradas como el modo correcto de percibir, pensar y sentir esos problemas. A través de la cultura organizacional se logra descubrir el potencial oculto de cada individuo, donde la estimulación y la compensación, juegan un papel importante;

ya que, a través de esto se puede mantener una relación agradable que propicie el buen rendimiento y la disciplina del colaborador.

Las instituciones de educación superior no son ajenas a estos conceptos, ya que como toda entidad se organizan en base a fines y metas, para satisfacer una necesidad, en torno a una organización formal, única y estructurada, con una organización jerarquizada, y con funciones debidamente establecidas, interdependiente de otras y reglamentada por normas y manuales específicos, que permiten que su funcionamiento sea debidamente coordinado y estable. Una institución educativa debe cumplir el fin para el que ha sido creada, impartir conocimientos y valores a sus miembros; y formar personas útiles para ellos mismos y la comunidad que integran.

Según Rivera (2015) la cultura organizacional, en sí misma, requiere habilidades mentales muy complejas para crearla, transmitirla y asumirla. Es posible identificar asuntos problemáticos surgidos en las organizaciones, entre los cuales pueden mencionarse la eficiencia, la estructura, las relaciones humanas y el cambio. Para pensar en ellos e incluso intentar solucionarlos surgen teorías y enfoques administrativos desde diversas perspectivas que brindan caminos para la intervención organizacio-

nal, uno de estos caminos se hace a través de los aportes sobre la cultura.

Por su parte, Peterson y Spencer (1990) determinan que la cultura de las instituciones académicas constituye los esquemas absorbidos del comportamiento organizacional y los valores, supuestos, dogmas o corrientes compartidas entre los elementos de la organización en relación al trabajo. Específicamente, en relación a las instituciones de educación superior, la cultura se refleja en qué se hace, cómo se hace y en quién está involucrado en hacerlo; además, la cultura organizacional de una institución está relacionada a las ideas compartidas que se toman como un hecho y que pueden ser identificadas a través de historias, lenguajes, normas y las actitudes de los colaboradores de la institución educativa (William y Tierney, 1998).

En definitiva, la cultura de una organización puede facilitar la gestión si promueve un sentido de identidad, compromiso y alineamiento que guarde coherencia con las necesidades de una organización. Por ello, cabe recalcar que no existen culturas buenas o malas, sino solo culturas más adecuadas según el contexto de una organización. De esta manera, resulta primordial para cualquier líder conocer la cultura organizacional de su institución; saber cómo gestionarla; y, sobre todo, poder reconocer cuándo dicha cultura no se alinea, o afecta la consecución de los objetivos organizacionales (Schein, 2004).

La gestión es un elemento determinante de la calidad del desempeño de las organizaciones; según Blanco (2012) ésta incide en el clima organizacional, en las formas de liderazgo y conducción institucional, en el aprovechamiento óptimo de los talentos, en la planificación de las tareas y la distribución del trabajo y su productividad, en la eficiencia de la administración y el rendimiento de los recursos materiales y, por cada uno de esos conceptos, para el caso de las instituciones educativas, en la calidad de los procesos educacionales.

Este estudio es relevante porque da a conocer cómo la cultura organizacio-

nal puede motivar, orientar e impulsar el trabajo colaborativo y sobre todo permite analizar cómo debe funcionar y cómo se debe gestionar el cumplimiento de los propósitos de la universidad para alcanzar su misión institucional. Todo esto, exponiendo resultados de investigación que al asumir el Modelo de Evaluación Institucional de Universidades y Escuelas Politécnicas Ecuatorianas, establecido por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la calidad de la Educación Superior (CEAACES, 2015b), demuestran que la gestión académica, es el criterio clave para la calidad de la gestión de las instituciones de educación superior.

Por lo referenciado, la importancia de este trabajo radica en que su análisis se enfoca en realizar un estudio descriptivo de la cultura organizacional de la Universidad Técnica del Norte y su relación con la gestión académica de esta institución de educación superior; es decir, profundizar en dimensiones que darán la visibilidad del marco de implicación, consistencia, adaptabilidad y misión, entre otras dimensiones, según el modelo de adaptación al español del instrumento sobre medición de la cultura organizacional de Denison.

## Materiales y métodos

El tipo de investigación que se desarrolló fue teórico, básico, explicativo; mientras el diseño corresponde a un estudio no experimental, ex post facto, transversal. La metodología empleada fue de tipo analítico-descriptiva ya que se realizó un análisis sobre la relación entre la cultura organizacional y la gestión académica en la Universidad Técnica del Norte.

Se utilizó el enfoque cualitativo, en razón del problema y los objetivos a alcanzar y además, porque en el proceso se utilizaron técnicas cualitativas para la comprensión y descripción de los hechos, orientándolos básicamente al conocimiento de una realidad. Del mismo modo, se complementó con una investigación documental bibliográfica, la cual permitió construir la

fundamentación teórica del proyecto que consistió en describir la relación de la cultura organizacional con la gestión académica de la Universidad Técnica del Norte.

Se operaron dos variables; la cultura organizacional con cuatro dimensiones a considerar: involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión; y la gestión académica con tres dimensiones: posgrado, dedicación y carrera docente. Las técnicas utilizadas fueron la encuesta, entrevista y guía de observación.

### Población

La encuesta se aplicó a los docentes y estudiantes de la Universidad Técnica del Norte, como constan en la tabla siguiente.

**Tabla 1**  
*Población para la Investigación*

Población	N	%
Docentes	600	6,98
Estudiantes	8.000	93,02
Total	8.600	100,00%

Fuente: UTN - Elaborado por la autora

### Muestra

Para la selección de la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \sigma^2 Z^2}{e^2 (N-1) + \sigma^2 Z^2}$$

Z (intervalo de confianza del 95%) 1,96  
 e (nivel de error del 5%) 0,05  
 σ (Desviación estándar) 0,5  
 N (total de la muestra)  
 Docentes = 600  
 Estudiantes = 8000

**Tabla 2**  
*Muestra Total para el Estudio*

Población	Número	%
Docentes	234	28.64%
Estudiantes	366	44.80%
Total	817	100.00%

Fuente: UTN - Elaborado por la autora

## Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Luego de plantear las bases teóricas del método se procedió a la aplicación de la encuesta la misma que fue realizada por cada uno de los informantes con la finalidad de obtener datos reales, precisos, valerosos que permitan su respectivo procesamiento y donde se pueda recopilar el sentir y las ideas de cada uno de los encuestados como aporte para la investigación.

Paralelamente se diseñó una ficha de observación que sirvió para validar la encuesta de la variable de gestión académica, donde se indicó el soporte documental y nivel de conocimiento sobre la disponibilidad de los documentos.

### Instrumentos – Cuestionario

De acuerdo a la técnica seleccionada se escogió y adaptó el instrumento denominado cuestionario para evaluar la cultura organizacional, el mismo que se tomó del estudio de adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison. Este cuestionario sirvió para medir las características significativas o niveles de la cultura organizacional en el ámbito institucional, considerando cuatro dimensiones, tres indicadores en cada dimensión y cinco ítems para cada indicador; cada ítem se evaluó mediante la escala ordinal que originalmente posee cinco niveles.

Con la finalidad de facilitar la tabulación de los resultados de los cuestionarios se diseñó una ficha técnica para cada variable, donde se describió la cantidad de ítems por dimensión y por indicador con sus respectivos pesos. Finalmente, para medir el nivel de cultura organizacional y de gestión académica se sumaron los ítems de cada cuestionario y se categorizó de acuerdo a las escalas establecidas respectivamente, de acuerdo a la metodología del Modelo de Denison.

**Tabla 3**  
*Escala de Medición Cultura Organizacional*

Dimensiones	Ítems	Escala		
		Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado
Implicación	15	15 - 35	36 - 55	56 - 75
Consistencia	15	15 - 35	36 - 55	56 - 75
Adaptabilidad	15	15 - 35	36 - 55	56 - 75
Misión	15	15 - 35	36 - 55	56 - 75
Cultura organizacional	60	60 - 140	141 - 220	221 - 300

Fuente: Lacherre (2017)

**Tabla 4**  
*Escala de Medición de Gestión Académica*

Tabla 4

*Escala de Medición de Gestión Académica*

Dimensiones	Ítems	Escala		
		Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado
Posgrado	5	05 - 08	09 - 11	12 - 15
Dedicación	9	09 - 15	16 - 21	22 - 27
Carrera docente	15	15 - 25	26 - 35	36 - 45
Gestión académica	29	29 - 47	48 - 66	67 - 87

Fuente: La autora

## Resultados

Los resultados de las encuestas aplicadas a docentes y estudiantes se presentan en dos partes:

- Un análisis descriptivo, donde se evalúa cada variable con sus respectivos indicadores
- Un análisis estadístico no paramétrico con la correlación de Spearman, donde se demuestran las hipótesis

### Nivel de Cultura Organizacional en la UTN

Para evaluar la cultura organizacional se tomaron en cuenta cuatro dimensiones: el involucramiento, la consistencia, la adaptabilidad y la misión.

**Tabla 5**  
*Nivel de Cultura Organizacional*

	Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total
Estudiantes	51 14%	290 79%	25 7%	366 100%
Docentes	38 16%	170 73%	26 11%	234 100%
Total	89 15%	460 77%	51 8%	600 100%

Fuente: La autora

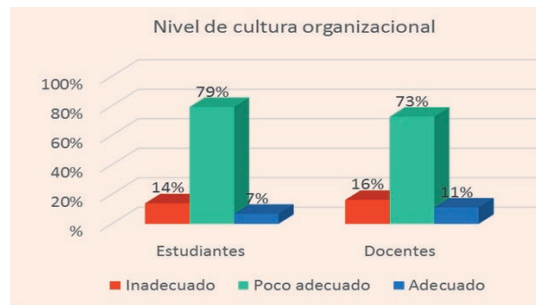


Figura 1: Nivel Cultura Organizacional UTN

*Figura 1. Nivel Cultural Organica UTN*

Para la cultura organizacional la mayor proporción de estudiantes y docentes manifestaron que los procesos o mecanismos de involucramiento, consistencia, adaptabilidad y forma de cumplimiento de la misión, son poco adecuados.

- Del total de estudiantes. El 14% indican que la cultura organizacional es inadecuada, el 79% indican que es poco adecuada y solo el 7% indican que es adecuada.
- Del total de docentes. El 16% indican que la cultura organizacional es inadecuada, el 73% indican que es poco adecuada y el 11% indican que es adecuada.

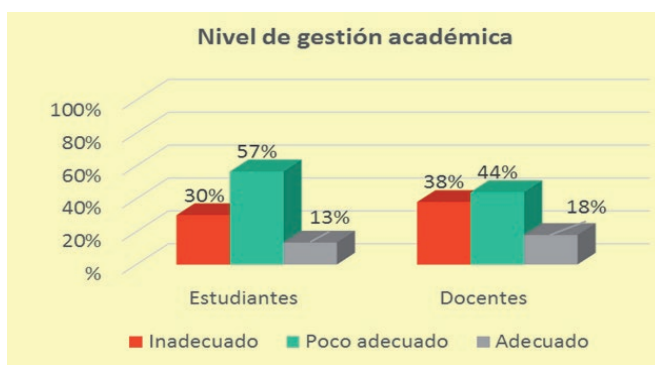
### Nivel de Gestión Académica en la UTN

Para evaluar los niveles de gestión académica se tomaron en cuenta aspectos relacionados con la formación académica de los profesores, su tiempo de dedicación, las condiciones de contratación y prestaciones necesarias para asegurar su carrera profesional; basada en tres dimensiones: posgrado, dedicación y carrera docente.

**Tabla 6**  
*Nivel de Gestión Académica*

	Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total
Estudiantes	110 30%	207 57%	49 13%	366 100%
Docentes	89 38%	103 44%	42 18%	234 100%
Total	199 33%	310 52%	91 15%	600 100%

Fuente: La autora



*Figura 2.* Nivel de Gestión Académica UTN

De acuerdo a los resultados, se observó que son los estudiantes quienes muestran mayor insatisfacción con los niveles de gestión académica en la Universidad Técnica del Norte: el 87% indican que los aspectos relacionados con la formación académica de los profesores, su tiempo de dedicación, las condiciones de contratación y prestaciones de servicios son inadecuados o poco adecuados, frente a un 72% de docentes que manifiestan que estos procesos son inadecuados o poco adecuados.

1. Del total de estudiantes: el 30% indican que la gestión académica es inadecuada, el 57% indican que es poco adecuada y solo el 13% indican que es adecuada.

2. Del total de docentes: el 38% indican que la gestión académica es inadecuada, el 44% indican que es poco adecuada y el 18% indican que es adecuada.

## Prueba de Hipótesis

En la estrategia de la prueba de hipótesis para demostrar el cumplimiento de la misma, se analizó la prueba no paramétrica de la correlación de Spearman. En la investigación tanto la variables Cultura Organizacional como Gestión Académica están medidas en escala ordinal: 1 = Inadecuada, 2= Poco adecuada y 3= Adecuada. También en la variable gestión académica se observa que sus datos no muestran distribución normal.

**Tabla 7**  
*Relación entre Cultura Organizacional y Gestión Académica*

	TIPO	Valor	Sig. aproximada
Estudiantes	Correlación de Spearman	.580	.000
	N de casos válidos	366	
Docentes	Correlación de Spearman	.596	.000
	N de casos válidos	234	

c. Basada en la aproximación normal.

Fuente: Modelo de Spearman

De la tabla se observa que la correlación, tanto, para los estudiantes como para los docentes se encuentra dentro del rango de 0.51 a 0.75 lo que indica una correlación positiva considerable, también se observa que la significancia es 0.00 menor a 0.05, entonces a un 95% de confianza se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la cultura organizacional de los miembros de la institución se relaciona de manera positiva y considerablemente con la gestión académica de la Universidad Técnica del Norte.

## Discusión

Mediante el estadístico del coeficiente de correlación Rho de Spearman a un 95% de confianza se ha demostrado que la cultura organizacional se relaciona positivamente con la gestión académica de la Universidad Técnica del Norte. Para la



cultura organizacional y la gestión académica tanto para los estudiantes como para los docentes se ha encontrado un coeficiente promedio  $r = 0.588$  y un  $r^2 = 0.3457$  lo que indica que existe una correlación positiva considerable y que el 34.57% de la Gestión académica en la institución está siendo explicada por el nivel de cultura organizacional de sus estudiantes y docentes. Resultados que nos indican que si la cultura organizacional tanto en su involucramiento, consistencia, adaptabilidad y en su misión mejora, también mejorarán los niveles de gestión académica en posgrado, dedicación y carrera docente, resultados que son concordantes con lo manifestado por Huselid (1995), las prácticas de recursos humanos pueden ser una fuente de ventaja competitiva cuando la institución despliega sistemas efectivos que exploten las complementariedades o sinergias potenciales con el resto de los elementos organizativos.

Por lo que la Cultura Organizacional existente en una institución educativa marca la diferencia y garantiza conseguir resultados exitosos como lo corrobora en la tesis Canales (2013), "Influencia de la Cultura Organizacional y la Gestión Académica en la Universidad Peruana de Integración Global S.A.C", la Cultura Organizacional en la institución universitaria estudiada necesita fortalecer los aspectos vinculantes entre clima institucional y gestión educativa, así como crear vínculos laborales fuertes y solidarios; de tal manera que el proceso educativo cotidiano supere la correlación positiva débil hacia una convivencia más armónica, construyendo espacios participativos, democráticos y finalmente el liderazgo de los directivos es fundamental para la gestión educativa y pedagógica. Por ello se sugiere fortalecerlo y mantenerlo, ya que esto permitirá superar las limitaciones negativas en la universidad.

También se ha demostrado que el involucramiento institucional se relaciona positivamente con la gestión académica de la Universidad Técnica del Norte,

tanto para los estudiantes como para los docentes se ha encontrado un coeficiente de correlación promedio  $r = 0.578$  y un  $r^2 = 0.3341$  lo que indica que existe una correlación positiva considerable y que el 33.41% de la Gestión académica en la institución está siendo explicada por el nivel de involucramiento de sus estudiantes y docentes. Estos resultados nos indican que si el involucramiento institucional, tanto en su empoderamiento, trabajo en equipo y su desarrollo de capacidades mejora, también mejorarán los niveles de gestión académica tanto en su posgrado, dedicación y carrera docente.

Así mismo se ha demostrado que la capacidad de consistencia se relaciona positivamente con la gestión académica de la Universidad Técnica del Norte, tanto para los estudiantes como para los docentes se ha encontrado un coeficiente de correlación promedio  $r = 0.516$  y un  $r^2 = 0.2663$  lo que indica que existe una correlación positiva considerable y que el 26.63% de la Gestión académica en la institución está siendo explicada por la capacidad de consistencia de sus estudiantes y docentes, coincidiendo con los autores de Questionnaire, Avolio et al. (1999), para la medición del Liderazgo y el Knowledge Management Processes, Becerra-Fernandez y Sabherwal (2001), para medir Gestión de Conocimiento, manifiestan que de acuerdo a los resultados, los comportamientos de liderazgo transformacional y transaccional generan impactos significativos sobre las prácticas de gestión del conocimiento.

De la misma forma se ha demostrado que la capacidad de adaptación se relaciona positivamente con la gestión académica de la Universidad Técnica del Norte, tanto para los estudiantes como para los docentes se ha encontrado un coeficiente de correlación promedio  $r = 0.539$  y un  $r^2 = 0.2905$  lo que indica que existe una correlación positiva considerable y que el 29.05% de la Gestión académica en la institución está siendo explicada por la capacidad de adaptación de sus estudiantes y docentes.

De igual manera se ha demostrado que el conocimiento de la misión institucional se relaciona positivamente con la gestión académica de la Universidad Técnica del Norte, tanto para los estudiantes como para los docentes se ha encontrado un coeficiente de correlación promedio  $r = 0.523$  y un  $r^2 = 0.2735$  lo que indica que existe una correlación positiva considerable y que el 27.35% de la Gestión académica en la institución está siendo explicada por el conocimiento y cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales de sus estudiantes y docentes, al respecto Schein (1998) habla acerca de la cultura organizacional, como un modelo de presunciones básicas-inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo dado al ir descubriendo sus problemas de adaptación externa e integración interna, que hayan ejercido la suficiente influencia como para ser consideradas como el modo correcto de percibir, pensar y sentir esos problemas; apreciación que coincide con los resultados de esta investigación lo que indica que si se mejora la capacidad de adaptación, el conocimiento de la misión institucional, como orientación al cambio, enfoque al cliente y aprendizaje organizacional, también se mejora los niveles de gestión académica de posgrado, dedicación y carrera docente.

Respecto a la gestión académica en la UTN, de la muestra en estudio, ligeramente se ha identificado que los estudiantes están más inconformes en la forma como se desarrolla la gestión académica: un 87% indican que las estrategias son inadecuadas o poco adecuadas, frente a un 82% de docentes.

En términos generales y en promedio se ha identificado que en la Universidad Técnica del Norte sus integrantes: el 34% indican que el nivel de gestión académica es inadecuada, el 50% indican es poco adecuada y solo el 16% indican que es adecuada, situación ésta que exige a la UTN a encontrar soluciones, desde el diseño, socialización e implementación de un modelo de Cultura Organizacional que

ayude a articular las diferentes actividades que se desarrollan en la Universidad y en particular la gestión Académica como se manifiesta en el documento de la (Universidad Estatal a Distancia, 2016) la gestión académica es el proceso orientado a mejorar los proyectos educativos institucionales y los procesos pedagógicos, con el fin de responder a las necesidades educativas locales y regionales. La gestión académica “involucra la investigación, la planificación estratégica del quehacer académico, el planeamiento y la programación curricular, la producción de materiales didácticos, la articulación, ejecución y evaluación de los procesos de la enseñanza y del aprendizaje.

## Conclusiones

1. La cultura organizacional se relaciona positivamente con la gestión académica de la Universidad Técnica del Norte. Para la cultura organizacional y la gestión académica tanto para los estudiantes como para los docentes se ha encontrado un coeficiente promedio  $r = 0.588$  y un  $r^2 = 0.3457$  lo que indica que existe una correlación positiva considerable y que el 34.57% de la Gestión académica en la institución está siendo explicada por el nivel de cultura organizacional de sus estudiantes y docentes. Resultados que indican que si la cultura organizacional tanto en su involucramiento, consistencia, adaptabilidad y en su misión mejora, también mejorarán los niveles de gestión académica en posgrado, dedicación y carrera docente.

2. También se ha identificado que los niveles de cultura organizacional de los docentes y estudiantes de la Universidad Técnica del Norte son similares, en promedio se ha identificado que 15% tienen un nivel de cultura organizacional inadecuada, el 76% poco adecuada solo el 9% adecuada. En cuanto a sus dimensiones de involucramiento institucional: el 23% de la comunidad de la Universidad Técnica del Norte tiene un nivel de involucramiento inadecuado, el 66% poco adecuado y el 10% adecuado.

3. Capacidad de Consistencia: el 16%

de la comunidad de la Universidad Técnica del Norte tiene un nivel de capacidad de consistencia inadecuado, el 75% poco adecuado y el 9% adecuado.

4. Habilidad de Adaptabilidad: el 13% de la comunidad de la Universidad Técnica del Norte tiene un nivel de habilidades de adaptabilidad inadecuado, el 74% poco adecuado y el 13% adecuado.

5. Conocimiento y cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales: el 17% de la comunidad de la Universidad Técnica del Norte tienen un nivel de conocimiento y cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales inadecuados, el 71% poco adecuados y el 12% adecuados.

6. Respecto a la gestión académica en la Universidad Técnica del Norte, de la muestra en estudio se ha identificado que los estudiantes están más inconformes en la forma como se desarrolla la gestión académica: un 87% indican que las estrategias son inadecuadas o poco adecuadas, frente a un 82% de docentes. En términos generales, en promedio se ha identificado que en la Universidad Técnica del Norte sus integrantes: el 34% indican que el nivel de gestión académica es inadecuada, el 50% indican es poco adecuada y solo el 16% indican que es adecuada. En cuanto a sus dimensiones:

a. Posgrado: el 37% de la comunidad universitaria indican que el nivel de posgrado es inadecuado, 45% indican que es poco adecuado y el 18% es adecuado.

b. Dedicación: el 42% de la comunidad universitaria indican que el nivel de dedicación es inadecuado, 45% indican que es poco adecuado y el 13% indican que es adecuado.

c. Carrera docente: el 37% de la comunidad universitaria indican que el nivel de carrera docente inadecuado, 34% indican que es poco adecuado y el 29% indican que es adecuado.

## Recomendaciones

De los resultados producto de las encuestas aplicadas a los estudiantes y

docentes se ha identificado que la mayor proporción; tanto de estudiantes como de docentes tienen niveles de cultura organizacional y de gestión académica poco adecuados, por lo que se recomienda:

1. Socializar con la alta dirección los resultados de la investigación con la finalidad que tome conocimiento de la situación actual respecto a los niveles de cultura organizacional y gestión académica que la universidad mantiene y que encargue a la dirección correspondiente implementar planes de mejora para lograr fortalecer estos indicadores, generando políticas, reglamentos específicos, y manuales de procesos.

2. Se recomienda que el departamento de relaciones públicas y de planificación universitaria de la Universidad Técnica del Norte, fortalezcan las campañas de socialización de la misión, visión, valores, principios, objetivos institucionales, divulgar las características de sus logos y marcas oficiales, himno de la institución, modelo educativo, historia, su forma de ser, sus planes para afianzar aún más la cultura de la organización, tratar de llegar más con el mensaje institucional a todos los miembros de la comunidad universitaria, afianzar los conceptos ligados a su proyecto institucional, y sobre todo planear en conjunto la proyección de futuro.

3. Es recomendable poner énfasis en divulgar más los planes de capacitación y entrenamiento, de tal manera que los docentes evidencien el interés de la institución en el desarrollo de sus capacidades, es pertinente que también se ofrezca capacitaciones en áreas externas que puedan favorecer en un mayor grado el compromiso e intercambio de experiencias entre colegas, con el fin de superar la percepción poco adecuada de todos los indicadores de gestión académica.

4. Las autoridades de la Universidad Técnica del Norte deben hacer más visible los resultados en la toma de decisiones conjuntas entre los docentes y los directivos de la institución, de manera que sea palpable el involucramiento de las mis-

mas, poner más énfasis en la coordinación de objetivos, en la que los docentes y estudiantes participen y los que no pudieron hacerlo, sean invitados a tomar más acción en estas, de manera que el involucramiento de la comunidad universitaria en las mejoras, sean más visibles.

5. Es importante que los docentes de la institución atiendan y respondan a sus estudiantes, anticipándose de sus futuras necesidades mediante un seguimiento y asesoramiento exhaustivo de los mismos, teniendo en cuenta la importancia y valor de cada uno de ellos.

6. Se debe establecer un programa de diagnóstico periódico de la cultura organizacional en la Universidad Técnica del Norte, de tal manera que se determine el grado de compromiso con la institución para la obtención de las metas trazadas y de la misma manera poder hacer un seguimiento de cómo sigue influenciando la cultura organizacional en el desempeño general del personal actual y en el nuevo personal que pueda ingresar en la institución, sin descuidar el trabajo metódico y planificado que debe liderarse para todos los estudiantes de las carreras presenciales y semipresenciales de la UTN.

7. Para la gestión académica se recomienda establecer políticas, diseñar regla-

mentos e instructivos en el área docente donde se establezcan claramente las condiciones laborales de contratación y sobre todo aspectos que se relacionan con su formación académica, su dedicación y carrera docente.

8. De acuerdo con los datos obtenidos en esta investigación sobre la existencia de procesos, el resultado es bajo en los dos estamentos, razón por la cual en la Facultad de Ingeniería en Ciencias Agropecuarias y Ambientales de la Universidad Técnica del Norte, en la Carrera de Agroindustrias se realizó una tesis de grado sobre procesos para la ejecución de la Gestión Académica en la Universidad Técnica del Norte cuya autoría corresponde a la Srta. Yomira Yar y a la Ing. Jhoana Ayala, estudiante y docente de la carrera respectivamente, procesos que deben implementarse en la Universidad Técnica del Norte para garantizar resultados y mejorar los niveles de ejecución de la Gestión Académica.

9. La tendencia a reformar la Ley Orgánica de Educación Superior y sus Reglamentos por parte de los organismos legales competentes, obliga a la Universidad Técnica del Norte a mantenerse vigilante, por lo que se recomienda continuar con estudios posteriores por parte de otros investigadores interesados en este tema.

## Referencias bibliográficas

- Alsop, R. y Heinsohn, N. (2015). *Measuring Empowerment: Structural Analysis and Framing Indicators*. Ferber, Washington DC: Banco Mundial. Obtenido de <http://www.bdigital.unal.edu.co/6917/1/7709506.2012.pdf>
- Banegas Chavarrí, A. (2013). *El liderazgo en instituciones educativas superiores. El caso de UNITEC y su impacto en la práctica educativa, durante 2005-2010*. Madrid-España.
- Banegas Chavarrí, A. (2014). *El liderazgo en instituciones educativas superiores. El caso de UNITEC y su impacto en la práctica educativa*.
- Canales, S. (2013). *Influencia de la Cultura Organizacional y la Gestión Educativa en la Universidad Peruana de Integración Global S.A.C.* Tesis para optar Grado de Magíster en Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.
- CEAACES. (2015). *Modelo genérico de evaluación del entorno de aprendizaje de carreras presenciales y semipresenciales de las universidades y escuelas politécnicas del Ecuador*. Obtenido de <http://www.ceaaces.gob.ec/sitio/wp>
- CEAACES. (2015). *Proceso de Evaluación Acreditación y Recategorización de Universidades y Escuelas Politécnicas 2015*. Quito.
- CEAACES. (2016). *Adaptación del Modelo de Evaluación institucional de Universidades y Escuelas Politécnicas*. Quito.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de recursos humanos* (Quinta Edición ed.). Bogotá Colombia: Mc Graw Hill.
- Denison, M. (1995). Hacia una teoría de la cultura organizacional y la eficacia. *Ciencias de la organización*, 6, doi: 10.1287 / orsc.6.2.204, 204-223.
- Denison, D. and Neale, W. S. (2016). *Denison organizational culture survey: facilitator guide*. Ann Arbor (MI): Aviat.
- Hellriegel, D., Slocum, J., y Woodman, R. (2014). *Comportamiento organizacional*. México: Thomson.
- Informe\_Autoevaluación. (2016). Universidad Técnica del Norte. Ibarra: Universitaria.
- Ingrid Blanco, V. Q. (s.f.). *La gestión académica, criterio clave de la calidad de la gestión de las instituciones de educación superior*. Universidad de Cartagena, 1-18.
- Lacherre, E. (2017). *Cultura organizacional en docentes del Zegel-ipae Piura*, 2016. Piura, Perú: Tesis de maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación.
- Ley Orgánica de Educación Superior. (2015). Ley Orgánica de Educación Superior.
- Martínez Avella, M. (2010). *Estudio: Relaciones entre cultura y desempeño organizacional en una muestra de empresas colombianas, reflexiones sobre la utilización del modelo de Denison*. Cuadernos de Administración, 23(40), 163-190
- Martínez, R. (2009). *El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman*. Revista habanera de ciencias médicas.
- PMI\_UTN\_Informe. (2016). Universidad Técnica del Norte. Ibarra: Universitaria.
- Rendición de cuentas UTN. (2016). Rendición de cuentas UTN. Ibarra.
- Rivera, G. (2015). *Cultura organizacional: nueva tendencia de la gerencia de recursos hacia la competitividad*. Obtenido de <http://cursoampliacion.una.edu.ve/desarrollorganizacional/paginas/lectura12nuevatendencia.pdf>
- Rodríguez, R. (2008). *La cultura organizacional. Un potencial Activo estratégico desde la perspectiva de la Administración*. INVEVIO. Primeras Jornadas Nacionales de en Gestión de empresas, 67-92.
- Rodríguez, Z. (2002). *El proceso académico y su administración en la educación superior*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/el-proceso-academico-y-su-administracion-en-la-educacion-superior/>
- Rueda, R. (2012). *Influencia de la cultura organizacional, la gestión del conocimiento y el capital tecnológico en la producción científica. Aplicación a grupos de investigación adscritos a universidades de Colombia*. Valencia, Valencia, España.
- Schein, E. (1998). *La Cultura Empresarial y el Liderazgo: Una misión dinámica*. Barcelona: Pirámide.
- Tomás Bonavia, V. J. (2010). *Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison*. SUMMA Psicológica de la Universidad Santo Tomás de Chile, 15-32.
- Universidad Estatal a Distancia. (2016). *Pedagogía Universitaria para la Educación Universitaria*. Obtenido de [http://repositorio.uned.ac.cr/multimedias/pedagogia\\_universitaria/paginas\\_unidad3/concepto\\_gestion.html](http://repositorio.uned.ac.cr/multimedias/pedagogia_universitaria/paginas_unidad3/concepto_gestion.html)

**UTN**  
IBARRA - ECUADOR

Vive  
sueña  
construye



Gente  **UTN**

# La participación ciudadana: un tema pendiente en los Gobiernos Autónomos parroquiales rurales del Cantón Otavalo, Ecuador

Marco Antonio Salas Subía

Universidad de Otavalo  
masalas@uotavalo.edu.ec

## RESUMEN

---

De acuerdo a la Constitución del 2008 el Ecuador cuenta con la función de Transparencia y Control Social, esta es la quinta función del Estado ecuatoriano y se encarga de regular y promover la participación ciudadana. Dentro de sus organismos está el Consejo de Participación Ciudadana que actualmente es transitorio y tiene injerencia en los distintos niveles de gobierno como son los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD's) parroquiales rurales y sus Sistemas de Participación Ciudadana. Este trabajo tiene como objetivo determinar el grado de conocimiento y nivel de participación de los ciudadanos mediante de los Sistemas de Participación. A través de un paradigma de investigación mixto, presenta los resultados de la investigación realizada en el cantón Otavalo, en donde gracias a la aplicación de la estadística y la interpretación y análisis de datos se produjeron resultados importantes con relación a la participación ciudadana como un tema pendiente. Inconcluso se obtuvieron datos que permitieron determinar la existencia de un desconocimiento, desinterés y escasa aplicación de los sistemas, el uso exiguo de los mecanismos de participación ciudadana por los habitantes de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales del cantón Otavalo.

PALABRAS CLAVE: PARTICIPACIÓN CIUDADANA, SISTEMAS DE PARTICIPACIÓN, MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN, GADS PARROQUIALES RURALES

## ABSTRACT

---

### **Citizen Participation: A Topic Still Outstanding in the Autonomous Local Governments (GADS), Rural Areas in Otavalo- Ecuador**

Ecuador has the function of Transparency and Social Control, established in the Constitution of 2008, and this is the fifth function of the Ecuadorian State; responsible for regulating and promoting citizen participation. The Council of Citizen Participation that is currently transitory and has interference in the different levels of government such as the Autonomous Decentralized Governments (GADs), rural organizations and Systems of Citizen Participation are part of it. The objective of this work is to determine the level of knowledge and participation citizens have by means of the Participation Systems. By applying a mixed research paradigm, it presents the results of the research carried out in Otavalo city, where thanks to the application of statistics and the data interpretation and analysis, important results were evidenced concerning to citizen participation as a topic still outstanding. Also some data allowed to determine the existence of a lack of knowledge, interest and a scarce systems application, as well as, the meager use of mechanisms of citizen participation by the inhabitants of the Autonomous Decentralized Rural Governments of Otavalo.

KEYWORDS: CITIZEN PARTICIPATION, PARTICIPATION SYSTEMS, PARTICIPATION MECHANISMS, RURAL AUTONOMOUS DECENTRALIZED GOVERNMENTS

## Introducción

La Participación Ciudadana se refiere a cada uno de los esfuerzos y mecanismos que incluyan a los ciudadanos en las decisiones de carácter público, creando espacios que permitan el forjamiento de una ciudadanía que se responsabilice y perciba el éxito o fracaso de la sociedad; teniendo a las autoridades como colaboradores y no como traba para la realización de estos procesos. El consenso es quizás el camino más adecuado en donde diversos grupos con intereses distintos y opuestos que no satisfacen a todos, pero sean aceptados y respetados (Guillen, Badii, Blanco, y Sáenz, 2008).

Según Cabrera Patiño (2012), la participación ciudadana en el Ecuador ha existido y se ha desarrollado y es por eso necesario recuperar y potenciar la tradición organizativa y la acción colectiva. Los derechos de participación representan el resultado de la lucha de los sectores populares, y la sistematización de sus procesos participativos que han venido realizando

El Código Orgánico de Ordenamiento Territorial Autonomía y Descentralización (COOTAD) en su Art. 304 hace referencia a los Sistema de Participación ciudadana que deben ser implementados por los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales (GAD's) donde esta-

blece que conformarán un Sistema de Participación Ciudadana.

Dentro de los sistemas de participación ciudadana que han sido elaborados y se encuentran en ejecución en los GAD's parroquiales del cantón Otavalo se destacan varios mecanismos como las asambleas, presupuestos participativos, rendición de cuentas, silla vacía entre otros que la población debe conocer para participar y ser ellos quienes controlen si se cumplen o no con lo estipulado en el mencionado Sistema.

El objetivo general de este trabajo se enfoca en determinar el estado en que se encuentran los sistemas de participación ciudadana que se han implementado en los GAD's parroquiales rurales del cantón y de aquí se derivan los objetivos específicos como identificar los sistemas y tipo de mecanismos que se ha implementado en las parroquias siendo una labor de los GAD's parroquiales para finalmente analizar el nivel de participación en los mecanismos de la población de las parroquias rurales del cantón Otavalo.

**La participación como un derecho humano - El estado de la cuestión**



La Declaración Universal de los Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948 en el Art. 21, contempla como uno de los derechos la participación de las personas en el gobierno de cada uno de sus países, directamente o por medio de representantes libremente escogidos (Comisión Independiente de Derechos Humanos de Morelos, 2012).

Si los derechos humanos son universales, inalienables, indivisibles, interdependientes e Interrelacionados, se debe incluir en esta categoría los derechos de carácter democrático, que le aseguran al ciudadano el derecho de elegir y ser elegido, el libre acceso a los cargos públicos y el derecho de libre asociación política y sindical. Estos derechos consagran el ejercicio pleno de la ciudadanía, en esta perspectiva, se entiende como parte del ejercicio de la autonomía política que implica una participación activa de los ciudadanos (Hernández Martínez, 2012).

### Participación ciudadana se diferencia de la participación: social, comunitaria, y política

La Participación Ciudadana es diferente de la llamada participación comunitaria y de la participación social porque, aun cuando todas hacen referencia a un tipo de interacción específico entre la sociedad. El estado, los objetivos y finalidades que tiene las últimas, se sitúan especialmente, en el ámbito social, es decir, dentro de la comunidad, o sector donde acontece el fenómeno. En cambio la participación ciudadana es una acción colectiva. Luego se diferencia de la participación política porque el conjunto de actos y relaciones supuestas en el desarrollo de la participación ciudadana no están enfocados fundamentalmente en influir en las decisiones y la estructura de poder del sistema político. Peor aun cuando se busca incidir en la toma de decisiones que constituyen el orden de las políticas (Espinosa, 2009).

## Niveles de participación ciudadana

La participación ciudadana es la relación de los ciudadanos con la cosa pública y su poder, lo que permite fiscalizar el ejercicio del poder de sus representantes, con el fin de limitar errores y arbitrariedades que éstos cometan, promoviendo el ajuste del poder a sus intereses. La participación no solo se limita a emitir opiniones y emitir criterios sobre un determinado tema. Por esta razón se la ha clasificado de distintas formas en las que se analizan los escalones, siendo las más importantes y difundidas: la escalera de la participación de Arnstein (1969) y su ajuste por Hambleton y Hoggett (1994), el continuum de la participación de Brager y Specht (1973) y su adaptación por Shand-Arnberg (1996) y, finalmente, el Spectrum de IAP2 (2007). En las tablas 1 y 2 se presentan perspectivas sobre los niveles de participación. Si bien tienen diferentes escaños o niveles que modifican la forma, el fondo tiene muchas similitudes.

**Tabla 1**

*Una escalera de Participación Ciudadana (Arnstein, 1969)*

8	Control Ciudadano	Poder Ciudadano
7	Poder Delegado	
6	Co-participación	Participación Simbólica
5	Apaciguamiento	
4	Consulta	
3	Información	No Participación
2	Terapia	
1	Manipulación	

Nota Fuente: Guillen, Sáenz, Badii, y Castillo (2009)

**Tabla 2**

*Continuum de la Participación Ciudadana de Shand y Arnberg (1996)*

Minima Influencia			Maxima Influencia	
Información	Consulta	Co-participación	Delegar	Control
-Información	-Contactos	-Comités de Asesoría	- Cuestionamiento Público	-Referendos
-Encuestas	Claves	-Redes y Comunicaciones de Política	-Estudios de Estimación	-Parlamentos Comunitarios
-Información Pública de Campañas	-Reuniones de Grupo de Interés		-Preferencia Ciudadana	
-Audiencias Públicas	-Reuniones del Ayuntamiento			
	-Consulta Ciudadana			

Nota Fuente: Guillen, Sáenz, Badii, y Castillo (2009)

## La participación ciudadana en el Ecuador

La década de los noventa fue el inicio de un proceso de cambio en la participación social del Ecuador. Movimientos indígenas buscaban mejoras en su calidad de vida y visibilidad ante la sociedad. Llevaron a cabo huelgas y movilizaciones a nivel nacional, provocando el nacimiento de movimientos políticos y sociales organizados. Al mismo tiempo la clase media hizo escuchar sus reclamos, su forma de pensar y su sentir; esto se dio debido al descontento del uso y abuso de los mecanismos de la democracia representativa, de un modelo económico que la historia demostró no fue el más adecuado para el país. Entonces, la Participación Ciudadana en Ecuador es el resultado de un proceso en construcción producto de la organización y movilización de las personas, pueblos y grupos sociales diversos, en búsqueda de mejores condiciones de vida e incidir en la vida social y política del país (Carrera Calderón, 2015, pág. 35).

El Consejo de Participación Ciudadana y Control Social tiene el deber de promover la Participación Ciudadana, establecer las formas y los mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de las instituciones que forman parte del sector público, investigar las denuncias sobre actos u omisiones que perturben a la Participación Ciudadana o generen corrupción y organizar el proceso y vigilar la transparencia en la ejecución de los actos de las comisiones ciudadanas de selección de autoridades estatales (Constitución de la República del Ecuador 2008, 2011, pág. 74).

## Marco legal de la participación ciudadana en el Ecuador

En la Constitución del 2008 (2011; pág. 28) en su Art. 61, se garantiza que los ecuatorianos gozarán de derechos de Participación como:

1. Participar en elecciones como candidato y elegir representantes.

2. Ser partícipe de los asuntos de interés público.

3. Presentar iniciativas populares.

4. Ser objeto de consultas.

5. Fiscalizar los actos de los gobernantes.

6. Revocar el mandato que hayan conferido a las autoridades de elección popular.

7. Optar por empleos y funciones públicas.

8. Afiliarse de movimientos o partidos políticos pudiendo conformarlos.

La Constitución del Ecuador señala que en todos los niveles de gobierno se conformarán instancias de participación integradas por autoridades electas. Dentro de estas instancias la participación se ejerce en la elaboración de planes nacionales, locales y sectoriales entre los gobiernos y la ciudadanía (Constitución de la República del Ecuador 2008, 2011, pág. 44).

Los Arts. 10, 11, 61 expresan que se pueden ejercer los derechos de participación ante las autoridades competentes, al igual que se reconocen los derechos a participar en asuntos de interés público, a presentar proyectos de iniciativa popular normativa, a ser consultados, pedir la revocatoria del mandato, y la fiscalización de los actos del poder público.

La Constitución ecuatoriana expresa que la Participación Ciudadana se consagra como un principio fundamental de la democracia. El Art. 95 establece que, el principio de participación reconoce a los ciudadanos y ciudadanas a participar de manera protagónica en la toma de decisiones, control social, y planificación y gestión.

Los GAD's gozan de autonomía y se rigen, entre otros principios, por el principio de Participación Ciudadana (Art. 238). Para cumplir con esto, el Estado planificará el desarrollo para propiciar equidad social y territorial, proceso que debe ser participativo, buscando el buen vivir de las personas y colectividades, las mismas que deben participar en todas las fases de la gestión pública: planificación, ejecución

y control de los planes en todos sus niveles (Arts. 275-276 y 278).

El Ecuador cuenta con una quinta función del Estado; la de Transparencia y Control Social. Esta función promueve e impulsa el control de las entidades y organismos del sector público, y personas naturales o jurídicas del sector privado que prestan servicios o desarrollen actividades de interés público, para que los realicen con responsabilidad, transparencia y equidad; fomenta e incentiva la Participación Ciudadana; protege el ejercicio y cumplimiento de los derechos; y previene y combate la corrupción.

Una de las instancias que conforman la función de Transparencia y Control Social es el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social que se encarga de promover e incentivar el ejercicio de los derechos relativos a la Participación Ciudadana, impulsar y establecer mecanismos de control social en los asuntos de interés público, y designar a las autoridades que le corresponda de acuerdo con la Constitución y la ley (Constitución de la República del Ecuador 2008, 2011, pág. 109).

A través de esta normativa se garantiza la participación de las personas y colectivos en el debate y la toma de decisiones; durante el ciclo de desarrollo y seguimiento de la políticas y servicios públicos, en los diferentes niveles de gobierno y funciones del Estado, así como el control social de las personas naturales y jurídicas que presten servicios públicos, manejen fondos públicos o desarrollen actividades de interés público (Asamblea Nacional, 2010).

### **Sistemas y mecanismos de participación**

Los sistemas de Participación Ciudadana son: “Un agregado de instancias, relaciones, materiales y mecanismos de participación que se relacionan de manera acoplada para garantizar el ejercicio de los derechos de Participación Ciudadana, control social, rendición de cuentas transparencia y lucha contra la corrupción“

(Klingman, 2015).

Dentro de los Sistemas de Participación están contemplados los mecanismos de Participación los cuales son de mucha importancia debido a que la participación de la ciudadanía en todos los asuntos de interés público es un derecho que se ejercerá mediante los mecanismos de la democracia representativa, directa y comunitaria como lo especifica el Art. 4 de la Ley Orgánica de Participación Ciudadana (LOPC) así como también el Art. 95 de la Constitución del Ecuador.

### **Mecanismos de participación ciudadana aplicados en el Ecuador**

La Participación Ciudadana en Ecuador ha transcurrido por diferentes etapas, pero prácticamente empezó a ser institucionalizada a partir de la Constitución de 1998 y es en la Constitución ecuatoriana del 2008 que se instituye de forma sólida el marco jurídico que impulsa los diferentes Mecanismos de Participación Ciudadana y Control Social, así como las distintas instancias que serán las encargadas que dicha participación sea adecuada a las necesidades de la población ecuatoriana.

Los principales mecanismos aplicados a partir de esta legislación son las veedurías, con un total de 65. Actualmente se encuentran acreditadas 31 procesos de veedurías a nivel nacional, de las cuales 22 son en la zona urbana, 8 en la zona rural y 1 sin precisar. Actualmente existen 63 convocatorias a veedurías. La Revocatoria del mandato es un derecho de democracia directa, ya se encontraba establecido en la Constitución de 1998, pero se amplió su espectro en la Constitución vigente. El mismo permite a los y las ecuatorianas evaluar el accionar de las autoridades electas por ellos mismos. Hasta la actualidad ya ha sido ejercido este derecho por diferentes grupos sociales en Ecuador. De acuerdo al sitio web de Consejo Nacional Electoral se llevaron dos procesos de revocatoria en el año 2010 y más de cuarenta en el año 2011.

Las consultas populares es otro mecanismo que se ha aplicado y se ha realizado por diferentes motivos en distintos sectores del Ecuador y finalmente el derecho a la participación mediante el voto se ha ejecutado a través de elecciones generales tanto seccionales, y presidenciales en un total de once hasta el 2017.

### La participación ciudadana en Otavalo

El marco legal de la Participación Ciudadana a nivel cantonal está dado por la Constitución Política de la República del Ecuador, la Ley Orgánica del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social y el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización. Sustentándose en este marco legal los municipios del Ecuador avanzan de manera responsable y continua en el proceso de asumir las competencias que les corresponden en un marco de descentralización que tiene como fin consolidar el desarrollo de los territorios del país. La Participación Ciudadana es una función concurrente que asumen los GAD's Municipales en estrecha coordinación con el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social (Asociación de Municipalidades Ecuatorianas, 2013).

El cantón Otavalo reconocido a nivel mundial por su diversidad y riqueza cultural empezó un proceso de Participación Ciudadana a partir del año 2000 cuando el alcalde electo del Cantón, siendo la primera persona indígena en ocupar el cargo, planteó que las puertas del municipio se abran a la población, con la finalidad de realizar una gestión dinámica, efectiva y moderna para mejorar los servicios básicos y el entorno urbano de la ciudad, con el propósito de consolidar al cantón como mercado artesanal y centro de mayor atracción turística de la Sierra Norte (Echeverría Muñoz, 2016).

### La participación ciudadana en los GADS parroquiales rurales del cantón Otavalo

Los GAD's Parroquiales tienen como obligación contar con un Sistema de Participación Ciudadana como lo establecen las leyes ecuatorianas, basándose en el Art. 279 de la Constitución de la República del Ecuador, en los Arts. 298 y 299 de la Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD) y en los Arts. 26, 40 y 50 del Código de Planificación y Finanzas Públicas (COPFP). A continuación, se muestra un cuadro detallado del estado de los Sistemas de Participación en cada una de las parroquias rurales:

**Tabla 3**  
*Sistemas de Participación Ciudadana por Parroquias*

NOMBRE DE LA PARROQUIA	ESTADO ACTUAL DEL SISTEMA DE PARTICIPACIÓN	MECANISMOS QUE CONTEMPLAN
Parroquia San Juan de Ilumán	No cuenta, se encuentra en Proceso de elaboración	
Parroquia Dr. Miguel Egas Cabezas	Aprobado	Audiencia Pública, Silla Vacía, Iniciativa Popular, Consejos Consultivos, Presupuestos Participativos, Veedurías Ciudadanas, Consulta Popular, Rendición de Cuentas, Consulta Previa.
Parroquia Eugenio Espejo	Aprobado	Asamblea Ciudadana Parroquial, Comité de Gestión, Comisiones, El Consejo Parroquial de Planificación, Proceso del presupuesto participativo, Silla Vacía, Participación en comisiones generales en reuniones del GADP, Rendición de cuentas, Veedurías ciudadanas, Audiencias Públicas, Cabildos Populares
Parroquia San Rafael de la Laguna	Aprobado	Asamblea Ciudadana Parroquial, Comité de Gestión, Comisiones, El Consejo Parroquial de Planificación, Proceso del presupuesto participativo, Silla Vacía, Cabildos Populares, Participación en comisiones generales en reuniones del GADP, Rendición de cuentas, Veedurías ciudadanas, Audiencias Públicas
Parroquia Gonzáles Suarez	Aprobado	Audiencia Pública, Silla Vacía, Iniciativa Popular, Consejos Consultivos, Presupuestos Participativos, Veedurías Ciudadanas, Consulta Popular, Rendición de Cuentas, Consulta Previa
Parroquia San Pablo	Aprobado	Asamblea Parroquial, Consejo Parroquial de Planificación, Asambleas Ciudadanas, Conformación de comisiones, Silla Vacía, Rendición de Cuentas, Veedurías ciudadanas, Audiencias Públicas, Cabildos Populares, Información, Iniciativa Popular
Parroquia San José de Quichinche	No cuenta, se encuentra en proceso de elaboración	
Parroquia Selva Alegre	Aprobado	Audiencia Pública, Silla Vacía, Iniciativa Popular, Consejos Consultivos, Presupuestos Participativos, Veedurías Ciudadanas, Consulta Popular, Rendición de Cuentas, Consulta Previa
Parroquia San Pedro de Pataquí	Aprobado	Audiencia Pública, Silla Vacía, Iniciativa Popular, Consejos Consultivos, Presupuestos Participativos, Veedurías Ciudadanas, Consulta Popular, Rendición de Cuentas, Consulta Previa

Nota Fuente: Consejo de Participación Ciudadana y Control Social  
Elaboración: Propia

### Metodología Paradigmas y tipos de investigación

El paradigma de la investigación fue

mixto Según Creswell describe de la siguiente manera los métodos mixtos de investigación: “El investigador basa la indagación sobre el supuesto de que la recogida de diversos tipos de datos proporciona una mejor comprensión del problema de investigación. El estudio comienza con una amplia encuesta con el fin de generalizar los resultados a una población y después, en una segunda fase, se centra en entrevistas abiertas y cualitativas para conocer los puntos de vista detallados de los participantes” (2009) Se da prioridad a la recogida y análisis de datos tanto cualitativos como cuantitativos en un único estudio en el que los datos son recogidos concurrentemente o secuencialmente, e implica la integración de los datos en una o más etapas en el proceso de investigación. El estudio cuantitativo se enfocó en la explicación de la realidad social permitió un acercamiento directo con la población y la obtención de datos mediante la aplicación de encuestas. En la parte cualitativa se utilizó la entrevista para recoger información que se describen las rutinas y las situaciones problemáticas permitió obtener una información amplia sobre el conocimiento que tiene la gente acerca de los sistemas de Participación Ciudadana que se encuentran implementados o por implementarse dentro de sus parroquias (Hernández Sampieri, Fernández Collado, y Baptista Lucio, 2006). Luego mediante el análisis temático de dichas entrevistas se identificó, organizo, analizo en patrones o temas a partir de una lectura y relectura de la información recogida y así inferir resultados que propicien la adecuada comprensión/interpretación del fenómeno en estudio (Braun y Clarke, 2006)

La investigación fue no experimental ya que se observaron situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador en donde no puede influir sobre las variables ellas porque ya sucedieron, al igual que sus efectos (Dzul Escamilla, 2008). Mediante este estudio no experimental se obtuvo información de las Parroquias respecto al tema de Sistemas

de Participación y cuál es la percepción de la población ante este tema. También, se realiza un acercamiento directo con la finalidad de conocer la situación actual del territorio.

El estudio también fue de tipo descriptivo donde se especificaron las características socioeconómicas, de género y por grupos etarios de la población parroquial. Se sometió a análisis la efectividad de los Sistemas de Participación Ciudadana; con el objetivo de conocer la percepción, situación y contexto de las Parroquias acerca del tema de investigación (Grajales, 2000).

Finalmente, la investigación de campo permitió conocer más a fondo el objeto de estudio, con lo que se logró un manejo de los datos. La investigación de campo se efectúa en el lugar de los acontecimientos donde se produce el fenómeno y se apun-tala en el método de campo que tiene los siguientes procesos: plan o diseño, selección de la muestra, recolección y análisis de datos, clasificación y edición de la información y exposición de resultados. Se utilizan principalmente las técnicas de observación y encuesta (Sierra Guzmán, 2012).

### **Métodos de investigación**

En el estudio realizado se ha utilizado el método Deductivo además en cierto momento el método Inductivo y Analítico que se detallan a continuación: El Método Deductivo es un proceso del pensamiento en el que de afirmaciones generales se llega a afirmaciones específicas aplicando las reglas de la lógica. Con el razonamiento deductivo puede organizar lo que ya es conocido y especificar nuevas realidades conforme va de lo más grande a lo más pequeño, pero sin que llegue a constituir una fuente de verdades nuevas (Dávila Newman, 2006).

El método deductivo se aplicó al momento de realizar la revisión bibliográfica de la investigación, partiendo de una información a nivel global hasta llegar al contexto local ajustándose a la realidad de

cada una de las parroquias.

A demás se utilizó el método inductivo y el analítico; el inductivo es un proceso donde el investigador tenía que establecer conclusiones generales basándose en hechos recopilados mediante la observación directa las observaciones se hacían sobre fenómenos particulares de una clase, y luego a partir de ellos se hacían inferencias acerca de la clase entera entonces es aconsejable observar a la naturaleza directamente, desechar los prejuicios e ideas prejuzgadas, para obtener un conocimiento cierto es necesario observar la naturaleza, reunir datos particulares y hacer generalidades a partir de ellos. (Dávila, 2006).

El método inductivo que tiene como fundamento sacar conclusiones generales partiendo de hechos particulares, se aplicó al momento de obtener información detallada de los Sistemas de Participación Ciudadana de los diferentes GAD's, permitiéndonos identificar que el derecho ciudadano a la participación está amparado en los Sistemas de Participación Ciudadana de las parroquias además de Códigos como el COOTAD, Leyes Orgánicas como LOPC y LOPCCS, Tratados Internacionales y la Constitución Ecuatoriana del 2008. El método analítico que consiste en separar un todo en sus partes se utilizó para la interpretación de datos obtenidos mediante la aplicación de las entrevistas y encuestas lo que permitió realizar comparaciones y conocer los niveles de conocimiento y efectividad de los Sistemas de Participación en la Parroquias Rurales del cantón Otavalo.

### Técnicas de recolección de datos

Las técnicas para la recolección de datos utilizadas fueron: la encuesta y la entrevista.

La encuesta es una técnica de investigación que se efectúa mediante la elaboración de cuestionarios y entrevistas de modo verbal o escrita que se hace a una población (Bustamante Cabrera, 2011). En esta ocasión mediante un cuestionario de base

estructura que consto íntegramente de preguntas cerradas.

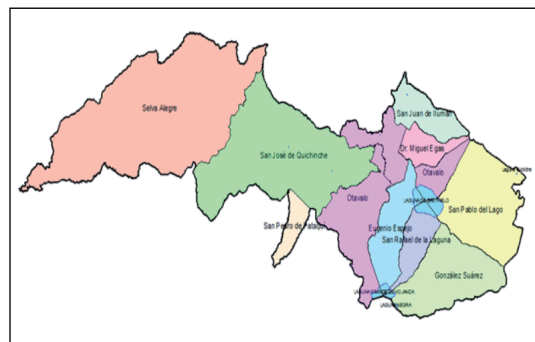
Las encuestas se aplicaron a un determinado número de personas a través de la muestra elaborada del total de la población otavaleña y con una ponderación en las diferentes Parroquias Rurales del Cantón Otavalo con el objetivo de obtener la perspectiva, conocimiento y participación de los mismos en el tema tratado en la investigación.

La Entrevista reside en la comunicación verbal entre el entrevistador y entrevistado con el fin de conseguir datos. (Bustamante Cabrera, 2011).

Las entrevistas realizadas en la investigación fueron direccionadas a los representantes de los GAD's Parroquiales Rurales del Cantón Otavalo, basándose en el tipo de entrevista semiestructurada que consto de 10 preguntas que se organizaron en una guía de entrevista.

### Población y muestra

El cantón Otavalo está a 110 kilómetros al norte de Quito, capital del Ecuador; ubicada en un amplio valle, a una altura de 2.565 m.s.n.m. Tiene alrededor a los cerros Imbabura, Mojanda, las lomas de Yambiro y Pucará. Sus límites son: al norte: con los cantones Cotacachi, Antonio Ante e Ibarra; al sur con el cantón Quito (Pichincha); al este con los cantones Ibarra y Cayambe (Pichincha) y finalmente al oeste con los cantones Quito y Cotacachi. (AME, s.f.)



Fuente: Consultoría PDOT-O, 2011

Figura 1. Mapa Político de Otavalo

En la actualidad dentro del Cantón existen nueve parroquias rurales con su respectivo número de habitantes que se detallan en el siguiente cuadro:

**Tabla 4**  
*Población por Parroquias*

OTAVALO	PARROQUIAS RURALES	
	DR. MIGUEL EGAS CABEZAS	4.883
	EUGENIO ESPEJO (CALPAQUI)	7.357
	GONZALEZ SUÁREZ	5.630
	SAN PEDRO DE PATAQUÍ	269
	SAN JOSÉ DE QUICHINCHE	8.476
	SAN JUAN DE ILUMÁN	8.584
	SAN PABLO	9.901
	SAN RAFAEL	5.421
	SELVA ALEGRE	1.600
	<b>TOTAL</b>	<b>52.121</b>

Nota Fuente: (INEC, 2010)

### Muestra y fórmula de la muestra

De acuerdo el Censo 2010 existen 52.121 habitantes en las parroquias rurales del cantón Otavalo, con la información obtenida se procede al cálculo de la muestra. Para el cálculo se utilizó la fórmula, establecida en la Metodología para la elaboración de los proyectos de investigación como modalidad de trabajo de titulación por la Universidad de Otavalo.

$$n = \frac{N}{(E)^2 (N-1) + 1}$$

Donde:

**n** = Tamaño de la muestra

**N** = Población o universo

**E** = Error admisible, determinado por el investigador en cada estudio

**Cálculo de la muestra:**

$$n = \frac{52.121}{(0,05)^2 (52.121-1) + 1}$$

$$n = \frac{52.121}{0,0025 (52.120) + 1}$$

$$n = \frac{52.121}{136,511}$$

$$n = 381.80$$

$$n = 382$$

La investigación se llevó a cabo con la muestra poblacional de 382 personas de las parroquias rurales del cantón Otavalo a personas mayores de edad hombres y mujeres ya que de forma aleatoria simple es el número que permite conocer la percepción, conocimiento y efectividad de los sistemas de Participación Ciudadana y sus mecanismos en cada uno de los contextos. Con la finalidad de ser objetivo, no excluir y tomar en cuenta el criterio de todos los sectores se realizó la ponderación de la muestra.

### Ponderación

**Tabla 5**  
*Cálculo de la Muestra por Parroquias*

PARROQUIAS	POBLACIÓN	%	MUESTRA	EDAD				GENERO	
				12-18	19-29	30-64	65 y +	H	M
Dr. Miguel Egas Cabezas	4883	9,4	36	5	30	27	10	38	34
Eugenio Espejo	7357	14,1	54	3	12	18	8	23	18
Gonzales Suárez	5630	10,8	41	9	15	11	5	19	21
San Pedro de Pataquí	269	0,5	2	11	22	12	9	29	25
San José de Quichínche	8476	16,3	62	2	14	15	5	19	17
San Juan De Ilumán	8584	16,5	63	18	20	21	4	30	33
San Pablo	9901	19,0	72	9	22	20	11	27	35
San Rafael	5421	10,4	40	2	4	3	3	7	5
Selva Alegre	1600	3,1	12	1	4	2	3	4	6
<b>TOTAL</b>	<b>52121</b>	<b>100</b>	<b>382</b>	<b>60</b>	<b>143</b>	<b>129</b>	<b>58</b>	<b>196</b>	<b>194</b>

Elaboración: Propia

### Resultados

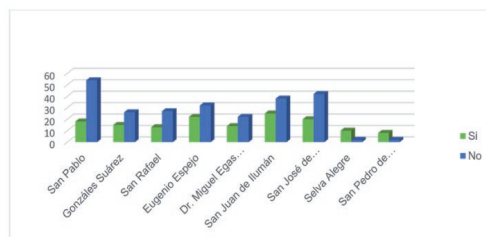
Según los ejecutivos de los GAD's parroquiales en base a las entrevistas realizadas se obtiene un promedio de cumplimiento alrededor del 70% de los sistemas y en consecuencia de la aplicación de los mecanismos de participación ciudadana.

**Tabla 6**

Cumplimiento de los Sistemas de Participación (ejecutivos) PARROQUIA	NIVEL	PORCENTAJE
San José de	8	80
San Pedro de Pataquí	9	90
San Pablo	8	80
Gonzales Suárez	8	80
Eugenio Espejo	6	60
San Rafael	6	60
Dr. Miguel Egas	5	50
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>500</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>71,43 %</b>

Nota Fuente: Entrevistas a Ejecutivos  
Elaboración: Propia

Esto contrasta con la percepción de la población, quien alrededor del 70% indica que el cumplimiento de los Sistemas de Participación es débil y poco eficaz lo que no permite una Participación adecuada de la ciudadanía en los procesos.

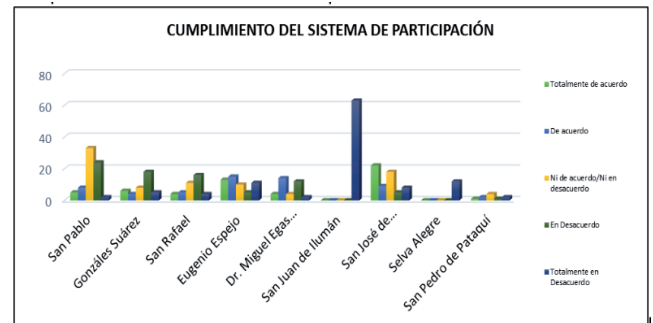


Nota Fuente: Encuesta, 2018  
Elaboración: Propia

**Figura 2.** Conocimiento de la población sobre los Sistemas de Participación

Se preguntó a las personas sobre el conocimiento que tienen sobre los Sistemas de Participación Ciudadana y los resultados obtenidos fueron que dentro de las Parroquias más pobladas existe un mayor desconocimiento y en las que tienen menos habitantes conocen más sobre el tema. Los encuestados en su mayoría pertenecientes a las Parroquias más pobladas como San Pablo, San José de Quichinche y San Juan de Ilumán no saben de qué se trata y un porcentaje menor si conoce y en las Parroquias de Selva Alegre y San Pedro de Pataquí que son las menos

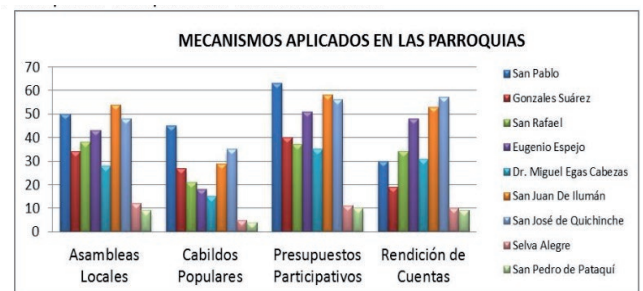
pobladas las personas tienen un conocimiento más amplio.



Fuente: Encuesta, 2018  
Elaboración: Propia

**Figura 3.** Cumplimiento de los Sistemas de Participación

La aplicación de las encuestas acerca del cumplimiento de los Sistemas de Participación Ciudadana deja como resultados que el 27.95% está Totalmente en desacuerdo, el 22.56% está Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo, el 20.77% está en Desacuerdo; 14.62% De acuerdo y en 14.10% está Totalmente de acuerdo. Estos porcentajes indican que el trabajo que realizan los GAD's Parroquiales para el cumplimiento de los Sistemas de Participación es débil y poco eficaz lo que no permite una Participación adecuada de la ciudadanía en los procesos.



Nota Fuente: Encuestas, 2018  
Elaboración: Propia

**Figura 4.** Participación de la población en los Mecanismos



## Discusión y conclusiones

Llama la atención que más de la mitad de los GAD's parroquiales consideran que es poco eficiente e ineficaz la aplicación del Sistema de participación ciudadana parroquial. Situación similar ocurre en la mayoría de GAD's parroquiales ya que las características son similares se han aplicado únicamente 4 de los mecanismos de participación siendo una de las más importantes las asambleas al ser un mecanismo que se ha asumido como propio en las localidades especialmente rurales. Así también los cabildos populares son un estamento establecido casi ancestralmente en las comunidades situación que contrasta mucho con la posición de los ejecutivos y autoridades de los GAD's.

Los ejecutivos de los GAD's parroquiales rurales aseguran que han realizado una muy buena gestión para que la población conozca el Sistema de Participación Ciudadana; pero contrario a esto, la mayoría de la población manifiesta no conocer el sistema ni tampoco su contenido; esto como consecuencia de la falta de socialización por parte de los dirigentes parroquiales, además, por el desinterés que muestra la población acerca del tema por factores como: ocupaciones laborales, tiempo y falta de remuneración entre las más importantes.

Las comunidades más pequeñas tienen mayor acercamiento a sus autoridades y a los procesos que se realizan por la cercanía de los mismos a su población lo que

hace entender el porqué del mayor conocimiento de los procesos que se realizan en cambio en las parroquias y comunidades con mayor número de pobladores y mayor extensión de territorio las personas no tienen conocimiento o el desinterés es mayor posiblemente por la distancia que existe entre el pueblo y la autoridad.

La parroquia San Pedro de Pataquí siendo la menos poblada, tienen un mayor conocimiento sobre los mecanismos contrario a lo que sucede en las parroquias de mayor habitantes donde no conocen sobre este ya que se deduce que los ejecutivos han elaborado el documento únicamente para cumplir la normativa. De las nueve parroquias rurales que existen en el cantón Otavalo, San Juan de

Ilumán y Selva Alegre aún se encuentran en proceso de realización del Sistema de Participación Ciudadana, ya que por factores como el tiempo y organización de los ejecutivos no se ha concluido el trabajo de realización del reglamento.

En la Ley Orgánica de Participación Ciudadana se encuentran establecidos los Mecanismos de Participación, que permiten al ciudadano ser partícipe de los procesos que se realizan dentro de sus parroquias, p en las Parroquias Rurales del cantón Otavalo solo se aplican cuatro Mecanismos como son: las Asambleas; Presupuestos Participativos, Rendición de Cuentas y Cabildos Populares, lo que deja una interrogante sobre cuáles son los impedimentos para que no se hayan ejecutado el resto de Mecanismos.

## Referencias bibliográficas

- AME. (s.f.). *Asociación de Municipalidades Ecuatorianas*. <http://www.ame.gob.ec/ame/index.php/institucion/67-mapa-cantones-delecuador/mapa-imbabura/287-canton-otavalo>
- Asamblea Nacional. (26 de Julio de 2010). ISSUU. Recuperado el 18 de Marzo de 2017, de <https://issuu.com/direccion.comunicacion/docs/asambleanacional>
- Asociación de Municipalidades Ecuatorianas. (octubre de 2013). AME. [http://amevirtual.gob.ec/files/BibliotecaVirtual/Guia\\_Sistema\\_cantonal\\_de\\_participacion\\_ciudadana\\_y\\_control\\_social\\_2013.pdf](http://amevirtual.gob.ec/files/BibliotecaVirtual/Guia_Sistema_cantonal_de_participacion_ciudadana_y_control_social_2013.pdf)
- Bustamante Cabrera, G. (Julio de 2011). *Encuestas y entrevistas en investigación científica*. Revista de Actualización Clínica Investigación, 10, 1. Recuperado el 07 de Marzo de 2017, de [http://www.revistas-bolivianas.org.bo/scielo.php?pid=S2304-37682011000700009&script=sci\\_arttext](http://www.revistas-bolivianas.org.bo/scielo.php?pid=S2304-37682011000700009&script=sci_arttext)
- Cabrera Patiño, F. (28 de enero de 2012). *Ecuador Libre Red*. Obtenido de <http://ecuadorlibrered.tk/movimientos-sociales/3855-2014-09-05-14-24-55>
- Carrera Calderón, F. A. (2015). *La Participación Ciudadana y Control Social en Ecuador*. Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación., 2(1). Obtenido de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:JoNg5vdlBtGf:186.46.15.8.26/ojs/index.php/EPISTEME/article/download/78/68+&cd=1&hl=es&ct=clnk> Comisión Independiente de Derechos Humanos de Morelos. (1 de Noviembre de 2012). Comisión Independiente de Derechos Humanos de Morelos. Obtenido de Comisión Independiente de Derechos Humanos de Morelos: <https://cidhmorelos.wordpress.com/2012/11/01/participacion-ciudadana-y-derechos-humanos/>
- Constitución de la República del Ecuador 2008. (13 de Julio de 2011). *Constitución de la República del Ecuador 2008*. [http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Creswell (2009) *Research design. Qualitative, quantitative and mixed method approaches*. University of Nebraska-Lincoln. Los Angeles London. New Delhi. Singapore. Printed in United States of America.
- Dávila Newman, G. (2006). *El Razonamiento Inductivo Y Deductivo dentro del Proceso Investigativo en Ciencias Experimentales y Sociales*. Laurus, 12, 180-205. Recuperado el 09 de Marzo de 2017, de <http://www.redalyc.org/pdf/761/76109911.pdf>
- Dzul Escamilla, M. (2008). *Sistema de Universidad Virtual*. Recuperado el 9 de Marzo de 2017, de <http://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/14902/PRES38.pdf?sequence=1>
- Echeverría Muñoz, C. (Junio de 2016). *FLACSO ANDES*. Recuperado el 10 de Marzo de 2017, de <http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/9644/2/TFLACSO2016CCEM.pdf>
- Espinosa, M. (Abril de 2009). *La participación ciudadana como una relación socio – estatal acotada por la concepción de democracia y ciudadanía*. Scielo, 5(10), 1. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S187000632009000100004](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S187000632009000100004)
- Grajales, T. (27 de Marzo de 2000). Online. Obtenido de <http://tgrajales.net/investigpos.pdf>
- Grupo Morzing Corporation. (21 de Octubre de 2011). Grupo Morzing Corporation. Recuperado el 08 de Marzo de 2017, de <http://gmorzingc.blogspot.com/2011/10/metodo-analitico-de-la-investigacion.html>
- Guillen, A., Badii, M., Blanco, M., y Sáenz, K. (2008). *La participación ciudadana en el contexto de desarrollo*. Innovaciones de Negocios, 134.
- Guillen, A., Sáenz, K., Badii, M., y Castillo, J. (Marzo de 2009). *Origen, espacio y niveles de participación ciudadana*. Daena: International Journal, 4(1), 185-187. Obtenido de <http://www.spentamexico.org/v4-n1/4%281%29%20179-193.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2004). *Metodología de la Investigación (Cuarta ed., Vol. 1)*. México, México: Mcgraw-hill. Recuperado el 13 de Marzo de 2017, de <http://s3.amazonaws.com/academia.edu/documents/38911499/Sampieri.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1489445533&Signature=yQ3fzrWVTHPIPXKfBQ%2BQgoILHbM%3D&response-contentdisposition=inline%3B%20filename%3DSampieri.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación (Vol. 4)*. México: McGraw-Hill. Recuperado el 9 de Marzo de 2017, de [https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/1033525612mtis\\_sampieri\\_unidad\\_1-1.pdf](https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/1033525612mtis_sampieri_unidad_1-1.pdf)
- Hernández Martínez, D. M. (2 de Noviembre de 2012). *La participación ciudadana en la gestión pública: un desafío con dos caras*. 2-3. Cartagena, Colombia. Obtenido de <http://www.dgsc.go.cr/dgsc/documentos/cladxvii/hernamar.pdf>
- INEC. (2010). *Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos*. Obtenido de <http://www.ecuado>

rencifras.gob.ec

Klingman, A. (2015). *Consejo de Gobierno del Régimen Especial e Galápagos*. Obtenido de <http://www.gobiernogalapagos.gob.ec/participacion-ciudadana/>

Palellia Stracuzzi, S., y Martins Pestana, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa* (Tercera ed.). Caracas, Venezuela: FEDUPEL. Recuperado el 17 de Marzo de 2017, de <https://metodologiaecs.files.wordpress.com/2015/09/metodologic3ada-de-lainvesti->

[gaciac3b3n-cuantitativa-3ra-ed-2012-santa-palella-stracuzzi-feliberto-martinspesta.pdf](http://gaciac3b3n-cuantitativa-3ra-ed-2012-santa-palella-stracuzzi-feliberto-martinspesta.pdf)

Sierra Guzmán, M. P. (2012). *Tipos más usuales de Investigación*. Informe de Investigación, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Estado de Hidalgo. Recuperado el 17 de Marzo de 2017, de [https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P\\_Presentaciones/prepa3/tipos\\_investigacion.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/prepa3/tipos_investigacion.pdf)



# Estudio de pertinencia de la carrera de Comunicación Social de la Universidad Nacional de Loja, Ecuador

Mónica Hinojosa Becerra  
Mónica Maldonado Espinosa

Universidad Nacional de Loja  
monica.hinojosa@unl.edu.ec

## RESUMEN

---

En Ecuador con la Ley Orgánica de Educación Superior comenzaron los rediseños de las carreras de comunicación. Presentamos la aplicación del Principio de Pertinencia al rediseño de la carrera de comunicación de la Universidad Nacional de Loja. El objetivo es analizar las necesidades profesionales de comunicadores sociales en el entorno. Se utilizó la encuesta presencial como método de investigación. La muestra fue de 478 personas. El resultado más interesante fue que el 78% de las organizaciones sociales de la Zona 7 de Ecuador demandan de profesionales en comunicación. Las conclusiones es que existe una necesidad de profesionales de la comunicación relacionados con lo virtual y se sugiere que los nuevos emprendimientos sean derivados de este campo.

**Palabras Claves:** ECUADOR, ENCUESTA, COMUNICACIÓN SOCIAL, UNIVERSIDAD.

## ABSTRACT

---

### **Study of Pertinence at the Social Communication Major of Nacional de Loja University (Ecuador)**

Redesigns of communication majors began in Ecuador, in accordance with the Organic Law of Higher Education. This work presents the application of the Principle of Pertinence for the redesign of the Communication Major at Nacional de Loja University. The objective is to analyze the professional needs of social communicators in this context. The face-to-face survey was applied as a research method. The sample was 478 people. The most interesting result was that 78% of social organizations in Zone 7 of Ecuador demand professionals in communication. The conclusions are that there is a need for virtual-related communication professionals and it is suggested that new endeavors be derived from this field.

**Keywords:** ECUADOR, SURVEY, SOCIAL COMMUNICATION, UNIVERSITY.

## Introducción

El nuevo contexto legal de la educación superior ecuatoriana determina que las carreras universitarias se diseñen o rediseñen de tal forma que sus proyectos puedan ser presentados para su aprobación en el Consejo de Educación Superior (CES). A fin de garantizar la calidad de la oferta educativa se debe cumplir con el principio de pertinencia. Éste consiste en que la educación superior responda a las expectativas y necesidades de la sociedad, a la planificación nacional, al régimen de desarrollo, a la prospectiva de desarrollo científico, humanístico, tecnológico-mundial, y también a la diversidad (LOES, 2010).

El CES determinó que en el 2015 se inicie con la presentación de los proyectos de creación o rediseño de las carreras, bajo modelos standard, donde se requiere la formulación de los perfiles profesionales de los docentes y del egresado. Para una correcta definición de los mismos, previamente se debe realizar estudios serios de los requerimientos y necesidades del área de influencia de la carrera en mención (Suing, 2015).

Una forma de identificar los problemas, tensiones, expectativas y necesidades sociales requeridas tanto en la definición del perfil profesional como en la determinación de la demanda; así como de los aspectos que pueden convertirse en emprendimientos

de los profesionales en comunicación, desde la propia visión de los actores de la zona de influencia de la carrera, es mediante la aplicación de encuestas. Por ello, este modelo de estudio ha sido seleccionado, dando como resultado una serie de informaciones interesantes (Merino et al., 2017).

Las nuevas competencias de los países dependen de su capacidad para producir y asimilar nuevos conocimientos y estos se desarrollan principalmente en las Universidades (Nocetti y Medina, 2018). La universidad es un lugar de transformación y constante cambio en donde la sociedad busca el conocimiento; es un espacio de transferencias de saberes y está en constante contacto con la realidad (Freire y Schuch, 2016).

Existe una relación directa entre las universidades y la sociedad. Lo podemos observar en las carreras que tienen las facultades que forman a nuestros futuros profesionales e investigadores. Para ello, son fundamentales los diseños curriculares que indican cuáles son los objetivos, los contenidos o las metodologías a considerar. Las mallas curriculares son necesarias porque es aquello que se va a aprender. A través de los planes de estudio el currículo debe ser el fin que debemos lograr (Castro et al., 2016).

El currículo es aquello que se quiere impartir en una carrera, demuestra una intencionalidad en la búsqueda de un perfil concreto a través de los planes de estudio;

en ella encontramos claves interesantes en la formación de los profesionales del futuro y sus modos de inserción laboral (González y Martínez, 2015).

En los currículos converge una visión de futuro de lo que el mercado de trabajo demandará y también un pensamiento crítico para compartir saberes poniéndolos a disposición de la sociedad en general. El currículo es la herramienta que ayuda en la formación de los futuros profesionales en una área concreta (Vidal y Pernas, 2007). Los estudios de pertinencia y de diseño curriculares necesitan de una justificación y de problemáticas dentro de las universidades para crear nuevas propuestas que sean pertinentes en su contexto (Acurio, 2018). Actualmente se sugiere una visión integradora con características propias del entorno próximo. Así el currículo responde a un proyecto histórico y cultural determinado en una sociedad dada. Por lo tanto, existen particularidades específicas de cada universidad de Ecuador (Villagómez, 2017).

La creación de currículos que sean pertinentes y actuales además significativos en las carreras de comunicación social en Ecuador en donde el derecho a la comunicación es fundamental (Almeida y Ortiz, 2016). Existen, actualmente, muchas deficiencias de los graduados en comunicación como un bajo desempeño profesional, poca pertenencia al entorno, preferencia por culturas extranjeras, desconocimiento de nuevas tecnologías o nulo emprendimiento. Se trata de lograr que haya una correspondencia entre los requerimientos curriculares y exigencias de la sociedad en la que se va a trabajar (Punín, 2012).

El currículo debe formar a profesionales que ayuden a cambiar la sociedad. Para ello se deben realizar rediseños de carreras para crear perfiles que transformen las prácticas comunicacionales de la sociedad ecuatoriana. Para ello es fundamental tener docentes con formación en el campo de estudio y con conocimientos pedagógicos y un conocimiento sobre el campo laboral. Hay que formar a comunicadores de forma profunda e innovadora (Punín, Rivera

y Marín, 2014).

A pesar de los esfuerzos no han existido cambios significativos en las mallas curriculares porque por parte de la academia no ha existido una preocupación por las demandas sociales ni tampoco por los avances tecnológicos; a pesar de que la Constitución de Ecuador (2008) indica que la Universidad debe buscar soluciones a los problemas del país (Art. 350). La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) en su Artículo 107 indica el Principio de Pertinencia para que responda a las necesidades de Ecuador, a su planificación, al desarrollo científico y a la diversidad cultural. El Principio de Pertinencia aparece en el Reglamento del Régimen Académico del CES en el 2013; se aprobó que las Universidades remitieran los proyectos de rediseño de carreras para su aprobación. La pertinencia que solicita el CES va a integrar la formación, la investigación y la gestión social (Larrea, 2013).

Nuestro propósito es aplicar el Principio de Pertinencia al rediseño de la carrera de Comunicación Social de la Universidad Nacional de Loja (UNL).

## Materiales y método

La metodología utilizada es la técnica cuantitativa que está considerada como una metodología útil y rápida (Marín, Andrade y Iriarte, 2016). Se ha utilizado el cuestionario presencial ya que el nivel de no respuesta es más bajo que en la encuesta online (Díaz, 2012). Se realizó una encuesta a instituciones que operan en la Zona 7 (en las provincias ecuatorianas de El Oro, Loja y Zamora-Chinchi). La muestra se calculó a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadísticas de Ecuador (INEC) de 2015 y de acuerdo a la Encuesta de Condiciones de Vida del INEC. La Zona de planificación 7 Sur tiene su sede administrativa en la ciudad de Loja y comenzó a funcionar en el 2008. Comprende una superficie de 27.368,26 km<sup>2</sup>, correspondiente al 11% del territorio ecuatoriano, donde viven 1.126.508 personas (7,87% de la población ecuatoriana).

## Objetivos

Nuestros objetivos principales son analizar la demanda de comunicadores sociales en la Zona 7 (de las provincias de Loja, El Oro y Zamora-Chinchipec). También informar sobre los criterios de los principales actores y sectores respecto a las características de los profesionales en comunicación que se requiere en la Zona 7 asumida como área de influencia de la carrera de Comunicación Social.

Otro objetivo es entregar esta información para la creación de las nuevas mallas curriculares de la UNL. También estaría relacionado con el desarrollo de las nuevas prácticas profesionales que realizaría el futuro graduado en la carrera de Comunicación Social. También exponer la demanda de profesionales, los contextos y funciones que cumplirían los futuros profesionales en comunicación, desde los principales sectores de la Zona 7.

Otro punto importante es informar sobre las principales nuevas tecnologías que las empresas de comunicación han incorporado, así como de los aspectos que pueden convertirse en emprendimientos de los profesionales en comunicación social.

## Población y muestra

En la definición de la población, fue necesario indagar el número y carácter de las organizaciones que más se relacionan con la práctica comunicacional de la Zona 7, encontrándose las siguientes:

**Tabla 1**  
*Universo De Organizaciones Relacionadas Con La Práctica Comunicacional De La Zona 7*

Campos de actuación	Organizaciones	Número
GAD (Gobierno Autónomo Descentralizado).	Provinciales.	3
	Cantoniales.	39
	Parroquiales.	155
Otras Instituciones del Estado.	Instituciones del régimen dependientes del ejecutivo.	107
Organizaciones no públicas.	Empresas de producción e industrias, cámaras de la producción, medios de comunicación y organizaciones no gubernamentales.	183
Establecimientos de educación.	Universidades.	3
	Colegios y Unidades educativas.	374
<b>TOTAL</b>		<b>864</b>

Fuente: Elaboración propia.

Dado que el universo de organizaciones que operan en la Zona 7 es de 864 instituciones, se tomó una muestra. Se utilizó la fórmula de muestra para universo finito. En se utilizó un margen de error del  $\pm 3\%$  y un nivel de confianza del 95%; dando como resultado 478 encuestas. Se realizó una encuesta para cada organización, institución o empresa en las tres provincias. La encuesta consistía en unas 20 preguntas cerradas. La aplicación de las encuestas se realizó entre febrero y mayo de 2017.

Para diseñar el cuestionario se trabajó con un equipo multidisciplinar de la Universidad Nacional de Loja. Una vez terminado el cuestionario se realizó una prueba piloto sobre una muestra de 36 individuos de varias instituciones que conforman el estudio. No hubo ningún tipo de problemas para responder los cuestionarios. Estas muestras de los pretest fueron sometidos a análisis de fiabilidad y de consistencia interna con el índice Alfa de Crombach, alcanzando los valores de 0,86. Se considera que el resultado es fiable. No se realizaron cambios en el cuestionario. Los análisis de fiabilidad y el juicio de los expertos fueron el proceso de validación del cuestionario. La tabulación y los análisis se desarrollaron con la herramienta de Excel

## Resultados y discusión

La información es la definición preliminar de las prácticas profesionales a ser consultadas y valoradas en la encuesta con los representantes de las organizaciones.

## Demanda de profesionales en comunicación

Otro aspecto resultante del estudio, fue lo relacionada a la demanda ocupacional o de profesionales, averiguada mediante la pregunta 1ª de la encuesta:



**Tabla 2**  
*Demanda De Profesionales En Comunicación En La Zona 7*

Requerimiento	Nº	%
Organizaciones que demandarían de profesionales en comunicación.	373	78
Organizaciones que no requieren profesionales en comunicación.	86	18
No han contestado.	19	4
Total organizaciones entrevistadas.	478	100

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla 2, se contabilizó 373 requerimientos de profesionales. De las 478 organizaciones que fueron encuestadas según la muestra equivalente al 78% de la población. Pero si se considera toda la población que actualmente es de 864, el 78% de las mismas corresponde a 644 requerimientos que procesalmente tendría que ir cubriendo la Carrera de Comunicación Social de la Universidad Nacional de Loja en la Zona 7. Ahora, esto parecería como un requerimiento exagerado, pero este se explica en razón de que muchas de las organizaciones demandan de los profesionales, pero no necesariamente a tiempo completo sino por horas o para actividades puntuales ya que gran parte de ellas no están en capacidad de pagar (como dicta la Ley de Comunicación del 2013) a un profesional. De allí que viene la necesidad de que los profesionales constituyan empresas de consultoría y de servicios a varias organizaciones que requieren del fortalecimiento de su comunicación y difusión de servicios. Esto debido a que en esta zona de Ecuador no se ha desarrollado aún el tejido empresarial.

### Funciones a cumplir por los profesionales de la comunicación

**Tabla 3**  
*Contextos Y Funciones A Cumplir Por Los Profesionales Requeridos*

Función a cumplir Contexto (Nivel)	Descripción de la función	N	%
En la cumbre.	Director de comunicación institucional, director de noticias, etc.	90	24
Estratégica comunicacional.	creador de medios de comunicación, programador deportivo, asesor de comunicación, etc.	0	0
En la línea media.	Promotor cultural, relaciones públicas, imagen institucional, periodista digital, camarógrafo editor, asistente de relaciones públicas, etc.	138	37
En el nivel operativo.	Difusión de actividades de la institución, marketing, editor, reportero, redactor de noticias, locutores, camarógrafo, <i>community manager</i> , diseñador de TIC, etc.	145	39
<b>TOTAL</b>		<b>373</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 3 se exhibe al nivel operativo (en la difusión de actividades de las instituciones, marketing, editores, reporteros, redactores de noticias, locutores, camarógrafos, *community manager* o diseñadores TIC) como el contexto en donde más irían a trabajar los graduados en comunicación (39%). Posteriormente, en la línea media (como promotor cultural, relaciones públicas, imagen institucional, periodista digital, camarógrafo editor o asistente de relaciones públicas). Y, por último, en la cumbre estratégica de la comunicación (como director de comunicación institucional o director de noticias). Esto significa que no todos los comunicadores se ocuparían de gerenciar o dirigir unidades de comunicación, sino más bien en la prestación de servicios o realización de actividades puntuales que requiere la comunicación.

### Características que debe poseer el perfil del profesional en comunicación

**Tabla 4**  
*Orden De Importancia De Las Características Del Perfil Profesional Del Comunicador Que Demandan Los Actores Y Sectores Vinculados A La Profesión*

Nº de orden	Características consultadas	N	%
1º	Que realice su trabajo con ética, responsabilidad y puntualidad.	108	29
2º	Que el profesional posea estrategias y técnicas que le permitan resolver problemas de la profesión en forma ágil y oportuna.	86	23
3º	Que tenga la actitud para actualizarse en las Nuevas Tecnologías.	56	15
	Que sea un profesional investigador.	56	15
4º	Que sea un profesional emprendedor.	26	7
	No contestan.	41	11
	<b>TOTAL</b>	<b>373</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

En esta pregunta lo significativo es el orden de importancia que dan a las principales características del profesional a ser consideradas en el perfil de formación. Se considera que todas las características son importantes; por lo tanto, hay que considerarlas a la hora de definir el perfil de formación o del egresado. Pero la que ocupa un primer lugar es lo ético, la responsabilidad y la puntualidad; después el hecho que el comunicador tenga estrategias y técnicas que le permitan resolver problemas en su quehacer diario de forma ágil y oportuna. Como tercera característica se pide que un comunicador social esté actualizado en Nuevas Tecnologías. Desde finales del siglo pasado las tecnologías han marcado la evolución de los medios de comunicación (Martín, 2003). Actualmente conviven los medios digitales con los soportes tradicionales.

### Tecnologías incorporadas por los actores y que se vinculan con la profesión

**Tabla 5**

*Criterios Y Valoraciones De Los Representantes De Las Organizaciones, Respecto A Las Tecnologías Que Han Incorporado Y Que Se Vinculan Con La Profesión*

Campos generales de actuación	Tecnologías incorporadas a las organizaciones relacionadas con la comunicación	F	%
Con énfasis en medios impresos y digitales.	Servicios mediante Internet y trabajo con las TIC.	11	3
	Tecnología digital.	4	1
Con énfasis en medio radiales.	Comunicación y radio <i>online</i> .	48	13
	Transmisores, micrófonos, consolas y transmisiones.	19	5
	Programas de edición de audio y video.	4	1
Varias organizaciones pero con énfasis en lo audiovisual (aquí están la mayoría de organizaciones privadas).	Servicios de comunicación.	108	29
	Tecnologías audiovisuales de alcance mundial.	15	4
	<i>Community manager</i> .	7	2
	Equipos de Tv digital.	22	6
	Marketing. Vallas publicitarias.	4	1
Publicidad y relaciones públicas (Comunicación corporativa)	Equipos portátiles y celulares Smartphone.	7	2
	Sistemas de monitores digitales.	26	7
Marketing e infocentros.	Marketing e infocentros.	11	3
	Internet.	82	22
TOTAL	Equipo audiovisual aéreo (drones).	4	1
TOTAL		373	100

Fuente. Elaboración propia.

Se consideró solo las organizaciones que brindaron la correspondiente información. Las tecnologías que ocupan un mayor porcentaje (29%), son aquellas re-

lacionadas con el uso de Internet como: correo electrónico, redes sociales, blogs, páginas web, Wi-Fi, banca virtual, Skype para instituciones educativas, entre otras.

Los estudiantes de comunicación social deben adaptarse al mundo digital (Barrios, 2014). El uso de las TIC en sus actividades periodísticas es fundamental por la rapidez con la que fluye la información. Por todo esto es necesario un marco de referencia sobre las TIC a utilizarse. Se debe conocer los referentes en el campo de producción audiovisual, también sobre audio digital, iluminación, hardware y software para edición, diseño o animación digital (Hinojosa, 2005).

### Oportunidades de emprendimiento de los profesionales de la comunicación

**Tabla 6**

*Criterios De Los Representantes De Las Organizaciones, Respecto A Los Aspectos Que Pueden Convertirse En Oportunidades De Emprendimiento De Los Profesionales En Comunicación*

Campos generales de Actuación	Tecnologías generadoras de prácticas innovadoras del comunicador	N	%
Con énfasis en medios impresos y digitales.	Mediante medios impresos de sectores comunitarios.	15	4
	Servicios de edición de periódicos o revistas.	19	5
	Servicios de difusión mediante trípticos, hojas volantes, etc.	7	2
Con énfasis en medio radiales.	Implementación de periódicos locales.	11	3
	Implementación de programas radiales.	19	5
	Implementación de radios <i>online</i> .	7	2
Con énfasis en lo audiovisual.	Servicios de gestión para la implantación de radios públicas.	22	6
	Servicios de comunicación mediante Internet.	108	29
	Servicios de marketing para las empresas.	11	3
	<i>Community manager</i> .	7	2
	Creación de canales de Tv comunitaria.	11	3
Publicidad y relaciones públicas	Asesoría externa para Instituciones.	7	2
	Productos audiovisuales institucionales.	7	2
Otros (de tipo general)	Capacitación en comunicación corporativa e imagen.	11	3
	Servicios de promoción de marketing empresarial.	19	5
	Empresas que brinden diversos servicios de comunicación.	11	3
	Agencias que oferten servicios ágiles en medios.	26	7
	Servicios comunitarios.	22	6
	Servicios de monitoreo a empresas.	7	2
	Alimentación de la página multimedia.	11	3
<b>TOTAL</b>		<b>373</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

Muy similar a lo anterior, los actores de la comunicación mayoritariamente (29%) consideran que los aspectos que pueden convertirse en oportunidades de

emprendimiento de los profesionales en comunicación son los servicios de comunicación mediante Internet como: correo electrónico, administración de redes sociales, páginas web, Wi-Fi, banca virtual, Skype para instituciones educativas, comunidades virtuales, aplicaciones móviles, Web 3.0. Además se recomienda la creación de una agencia que oferte servicios ágiles en medios como: boletines informativos, suplementos, páginas web (escritos, radiales o digitales) informativos para los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) parroquiales, gremios y las pequeñas unidades de producción o empresas. Esto es coherente con la que ya se había señalado en lo referente al análisis de la demanda.

Está apareciendo un nuevo comunicador social que necesita de un tipo de formación diferente gracias a las TIC. Algunas de las herramientas que debe de utilizar en su labor como comunicador están las redes sociales como Facebook, Twitter, YouTube, Vimeo, Instagram o Flickr. Debe tener conocimientos de minería de datos, programación, diseño gráfico o contenidos Web (Hinojosa, Robayo y Maldonado, 2016).

### Prácticas profesionales preliminarmente definidas

**Tabla 7**  
*Prácticas Profesionales Preliminares*

Campos generales de actuación profesional	Prácticas profesionales preliminarmente definidas
Con énfasis en medios impresos y digitales.	Como director de noticias, edita los textos, redactor, editor gráfico, fotoperiodista, periodista digital, diagramador o <i>community manager</i> .
Con énfasis en medio radiales.	Como productor ejecutivo en radio, productor de radio, guionista o técnico sonidista.
Con énfasis en lo audiovisual.	Como productor de audiovisuales se encarga del plan logístico, camarógrafo para audiovisuales, editor de audiovisuales, entalonador de audiovisuales o director de fotografía.
Publicidad y relaciones públicas.	Como relacionador público.

Fuente: Elaboración propia

En total se logró definir 18 prácticas profesionales que fueron analizadas. Para definir las prácticas profesionales que crean el perfil profesional fue importante establecer los campos profesionales a los que se los asume como “espacios de la práctica social en donde actúa el profesional. Se co-

rresponden con el nivel de división social del trabajo; por lo tanto, considera sus diferentes ámbitos, y las actividades que allí se realizan” (Merino et al, 2002, p.264). Por su parte Larrea de Granados (2015, p.59) señala que el campo de actuación es el eje que estructura los saberes de la profesión, que responde a tres dinámicas: el contexto, la profesión y la investigación. La definición de estos campos se realizó en base a sistematizaciones experienciales laborales y académicas.

Por su parte a las prácticas profesionales se las asume como “explicaciones de las actividades de trabajo propias de los profesionales que egresan de las diferentes carreras, consideran a tipos de actividades (objetos de trabajo) y niveles de comportamiento” (Merino et al, 2002, p.264).

Ponderando la importancia de las prácticas profesionales en el diseño de un currículo, Larrea (2015, p.60) afirma que “la praxis profesional es el eje integrador de la cátedra integradora que deberá encargarse de la planificación, análisis, evaluación y retroalimentación de las prácticas pre-profesionales”.

### Conclusiones

Los criterios de los principales actores y sectores de la Zona 7 respecto a las características de los profesionales en comunicación que se requiere en este sector, valora como un primer aspecto la realización de un trabajo ético, responsable y puntual del profesional, luego la capacidad para resolver problemas en forma ágil y oportuna y, en una tercera instancia a la actitud para actualizarse en las TIC y que sea un profesional investigador.

Los criterios de las organizaciones y el resultado del análisis con el grupo de investigación definieron 18 prácticas profesionales para que integren el perfil del futuro graduado en comunicación de la Universidad Nacional de Loja.

El 78% de las organizaciones e instituciones existentes en la Zona 7, demandaron profesionales en comunicación. Otra cues-

ción es el tipo de contrato que realizarían (a tiempo completo o a tiempo parcial). De estos, el mayor porcentaje (39%) trabajarían en el nivel operativo, los demás en líneas medias (38%) y en la cumbre estratégica (24%) de la comunicación. Como es lógico se demandan menos puestos de directivos en comunicación.

Las organizaciones, productivas, industriales, educativas y gremiales de la Zona 7, lo que más han incorporado en estos últimos tiempos es a los servicios de Internet (correo electrónico, redes sociales, blogs, páginas web, Wi-Fi, banca virtual o Skype para instituciones educativas). Se cree que los aspectos que más pueden convertirse en emprendimientos de los profesionales en comunicación están en el campo de las TIC.

La pertinencia propuesta está en línea con las tendencias locales, nacionales e internacionales, no se aleja del reto de responder a las grandes inquietudes contemporáneas. El diseño curricular que motiva

la LOES conduce a sentar las bases de inserción en la vida pública de Ecuador y aportar a su desarrollo. Esto es fruto de integrar un pensamiento complejo, una visión prospectiva y un enfoque sistémico.

Para alcanzar el Principio de Pertinencia que señala la LOES la metodología desarrollada ayuda a identificar junto con las organizaciones e instituciones de la Zona 7 las tendencias profesionales y así desarrollar un perfil académico que contribuya a transformar la realidad del comunicador social en Ecuador.

### **Agradecimientos**

Agradecemos a la Universidad Nacional de Loja (UNL) por la ayuda prestada en la realización de la investigación. Asimismo, agradecemos a los revisores del manuscrito las aportaciones realizadas en la elaboración del texto final.

## Referencias bibliográficas

- Acurio Maldonado, S. A. (2018). *Implementación de un sistema de evaluación de la calidad de la investigación y el postgrado. Caso: Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato. Tesis de Máster*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de <http://cort.as/-M1gT>
- Almeida Macías, M.R. y Ortiz Torres, E. (2016). *Desarrollo de habilidades para la comunicación no verbal en la formación inicial del comunicador social*. REFCaLE: Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa, 4(2), 137-146. Recuperado de <http://cort.as/-M1hK>
- Barrios Rubio, A. (2014). *El comunicador en el entorno digital*. Cuadernos. info, (34), 165-181. DOI: <http://dx.doi.org/10.7764/cdi.34.519>
- Castro, S., Chiluisa, M., Borja, G., y González, L. (2016). *La calidad de la educación en las instituciones de educación superior bajo una nueva reforma curricular*. Revista Boletín Redipe, 5 (12), 86-95. Recuperado de <https://goo.gl/Rgr672>
- Díaz de Rada, V. (2012). *Ventajas e inconvenientes de la encuesta por Internet*. Papers: revista de sociología, 1 (97), 193-223. Recuperado de <https://goo.gl/Th1Lfs>
- Freire, J. y Schuch Brunet, K. (2016). *Políticas y prácticas para la construcción de una Universidad Digital. La cuestión universitaria*, (6), 85-94. Recuperado de <https://goo.gl/bMGgHg>
- González Lorente, C. y Martínez Clares, P. (2015). *Expectativas de futuro laboral del universitario de hoy: un estudio internacional*. Revista de Investigación Educativa, 1 (34), 167-183. Recuperado <https://goo.gl/NAZhrd>
- Hinojosa Becerra, M. (2005). *Las productoras audiovisuales*. Comunicar, (74). Recuperado de <https://goo.gl/7LHf3Q>
- Hinojosa Becerra, M.; Robayo, C. y Maldonado, M. (2016). *Los inicios en el periodismo digital: Conceptos y consejos básicos*. Saabrüken: EAC.
- Larrea de Granados, E. (2013). *Modelo de organización del conocimiento por dominios científicos, tecnológicos y humanísticos*. Quito: CES. Recuperado de <https://goo.gl/nwqBWE>
- Larrea de Granados, E. (2015). *El currículo de la educación superior desde la complejidad sistémica*. Quito: CES. Recuperado de <https://goo.gl/4kkgzj>
- LOES (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior*. Quito.
- Marín Gutiérrez, I.; Andrade Vargas, L. y Iriarte Solano, M. (2016). *Diseño de proyectos de investigación-desarrollo y propuestas metodológicas*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Martín-Barbero, J. (2003). *De los medios a las mediaciones: comunicación, cultura y hegemonía*. Bogotá: Convenio Andrés Bello.
- Merino, W.; Aguiñaga, J. y Tapia, M. (2002). *Diseño de propuestas curriculares alternativas*. Loja: Universidad Nacional de Loja.
- Merino-Alberca, W.; Rodríguez-Torres, A.F.; Pila-Martínez, J.C.; Rodríguez-Alvear, J.C. (2017). *Necesidad de profesionales en comunicación social en la zona 7 del Ecuador*. Olimpia: Publicación científica de la facultad de cultura física de la Universidad de Granma, 14(46), 70-84. Recuperado de <https://goo.gl/QSMWCU>
- Nocetti de la Barra, A. y José Luis Medina Moya, J.L. (2018). *Condiciones que desencadenan la reflexión docente en el futuro profesor durante sus prácticas de formación*. Espacios. 39 (15), Recuperado de <https://goo.gl/KUfv9C>
- Punín Larrea, M. I. (2012). *Los estudios de comunicación social/periodismo en el Ecuador. Una visión crítica al rol de la universidad y la academia*. Razón y Palabra, 17 (79). Recuperado de <https://goo.gl/z1Nu3n>
- Punín Larrea, M.I.; Rivera Rogel, D. y Marín Gutiérrez, I. (2014). *El periodista digital en Ecuador. Reflexiones desde la academia*. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. (1). Recuperado de <https://goo.gl/1LsjDv>
- Suing, A. (2015). *Pertinencia en rediseño de carreras de comunicación. Estudio caso UTPL*. Opción, 31(6), 790-809. Recuperado de <https://goo.gl/f4tS9M>
- Vidal Ledo, M., & Pernas Gómez, M. (2007). *Diseño curricular*. Educación Médica Superior, 21(2). Recuperado de <http://cort.as/-M1fy>
- Villagómez Rodríguez, M.S. (2017). *“Otras Pedagogías”: La experiencia de la Carrera de Educación Intercultural Bilingüe-UPS*. Alteridad, 1 (13), 30-41. Recuperado <https://goo.gl/MYHd-Qd>



# Pertinencia de la carrera de Diseño Gráfico para el proceso de rediseño curricular

Santiago David Loaiza Polo

Universidad Técnica del Norte  
sdloaiza@utn.edu.ec

## RESUMEN

---

La investigación realizada para éste artículo sobre la pertinencia de la carrera de diseño gráfico, se basó en la necesidad de orientar o constatar una creciente demanda de estudiantes que desean estudiar diseño gráfico en la zona norte del país. El objetivo del estudio es analizar la pertinencia y cómo las nuevas dinámicas, requerimiento y necesidades del sector productivo, empresarial y comercial son aterrizadas a otras y nuevas formas de enseñanza y producción de conocimiento. La metodología empleada para este trabajo fue el inductivo deductivo, (cualitativo y cuantitativo). Además, se analizó paralelamente la legislación y política pública que gira en torno a la educación superior y sus instituciones que la rigen. Entre sus principales resultados se destaca que, un buen porcentaje de empresas consultadas 74% ven importante y necesaria la gestión del diseño gráfico en el desarrollo de las estrategias corporativas, esto indica y permite deducir una latente demanda de la profesión, que a fin de cuentas será el marco referencial de perfil de egreso donde debe cimentarse la edificación curricular de la carrera.

**Palabras clave:** DISEÑO GRÁFICO, PERTINENCIA, EDUCACIÓN SUPERIOR.

## ABSTRACT

---

### **Pertinence of the Graphic Design Major for its Curriculum Redesign**

The research carried out on the pertinence of the Graphic Design Major, tackled in this paper, was based on the need to orient or verify a growing demand of students who want to study Graphic Design, in the northern part of the country. The main objective of this research is to analyze pertinence, and the way how new dynamics, requirements, and needs of the productive, entrepreneurial and commercial areas are landed on new ways of education and knowledge production. The methodology used on this job was inductive-deductive (qualitative-quantitative) approaches. In addition, the legislation along with the public policy that goes around higher education and all the institutions regulating it was analyzed. The main results show that 74% of surveyed companies think that the graphic design process is necessary for the development of new corporative strategies; consequently, there is a latent demand for this career whose theoretical framework will be the reference for the students graduation profile where its curriculum has to be based on.

**keywords:** GRAPHIC DESIGN, RELEVANCE, HIGHER EDUCATION.

## Introducción

La Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI manifiesta que la pertinencia de la educación superior debe evaluarse en función de la adecuación entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que éstas hacen. Ello requiere normas éticas, imparcialidad política, capacidad crítica y, al mismo tiempo, una mejor articulación con los problemas de la sociedad y del mundo del trabajo (UNESCO, 1998).

A partir de la expedición de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) publicada en el Registro Oficial el 12 de octubre de 2010, en el Ecuador se vive la construcción de un nuevo modelo de la educación superior que tiende al mejoramiento significativo de las estructuras académicas y jurídico-administrativas de las instituciones de este nivel. (Ecuador Universitario, 2017). Las Instituciones de Educación Superior IES, cuyas carreras ingresan en el proceso de diseño y rediseño, tienen la misión de trazar su planificación curricular y de formación académica acorde a los lineamientos que rige la Ley Orgánica y Educación Superior y sus reglamentos. Así mismo, se constituyen los proyectos de creación y rediseño de carreras de pregrado y postgrado sobre la base de los objetivos estipulados en el Plan

Nacional del Buen Vivir (PNBV) con el fin de que, cada carrera apunte a la atención de las necesidades de la sociedad ecuatoriana en los campos de pertinencia que les compete.

La Ley Orgánica de Educación Superior expresa en el artículo 107, Principio de Pertinencia.- El principio de pertinencia consiste en que la educación superior responda 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. Para ello, las instituciones de educación superior articularán 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 vinculación con la estructura productiva actual y potencial de la provincia y la región, y a las políticas nacionales de ciencia y tecnología.. (LOES, 2010). Por lo que, los organismos rectores de la educación superior han propiciado los mecanismos y el marco jurídico – regulatorio para garantizar y asegurar una educación de calidad, me-



dianter procesos de evaluación y acreditación. Para lo cual, el desarrollo y estudio de pertinencias de las carreras son de importancia medular en atención a la realidad social, económica y cultural del país. La SENESCYT toma como referencia los artículos 8 (Fines de la educación superior) y 107 (Principios de pertinencia) de la Ley de Educación Superior donde cuyos pasos garantizan el proceso de diseño o rediseño de carreras de las IES (CES, 2017).

Son varias las aristas que hacen que la pertinencia de la educación superior sea más viable y a la vez integradora a las necesidades de la sociedad. Tal es así que existe un lenguaje común entre sectores del desarrollo productivo y la academia; además, se ha dado el marco para que las competencias profesionales y laborales encajen dentro de una organización curricular flexible, esto lleva a una esfera superior que es la sociedad del conocimiento (Malagón Plata, 2006).

Sobre estos lineamientos, se desarrolla la presente investigación que gira en torno a la pertinencia de la carrera de Diseño Gráfico de la Universidad Técnica del Norte, cuyo objetivo principal es determinar su pertinencia para su posterior desarrollo de las líneas curriculares que regirán en los próximos años en la formación de diseñadores gráficos para la Zona 1 del país.

## Contexto

Para la comprensión del desarrollo de la pertinencia de la carrera de Diseño Gráfico, conviene exponer los ejes en los que se enfoca el estudio en relación a los objetivos y metas del Plan Nacional del Buen Vivir, considerado el término de buen vivir – Sumak Kawsay (quechua) como una cosmovisión incardinada en el modelo de sociedad de distintos países latinoamericanos e integrado en sus normativas sociales, productivas, culturales y educativas (Lara Lara y de la Herrán Gascón, 2017).

En tanto, el Plan Nacional del Buen

Vivir categoriza su visión a largo plazo sobre la base de procesos sistémicos que brinda un nuevo significado y definición a las formas socioeconómicas e institucionales, cuyo fin es lograr la transición de una estructura económica primario – productora, a una economía generadora de valor agregado, mediante la creación de conocimiento, innovación social y tecnológica (SENPLADES, 2017).

La presente investigación respecto a la pertinencia de la carrera contempla dentro de sus objetivos la alineación dentro del marco del conocimiento, los aprendizajes y la gestión académica, mismos que deben apuntar a los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir, identificando a los actores y sectores vinculados a la profesión, los problemas y tensiones en las que el conocimiento juega un rol protagónico desde la formación universitaria, la investigación y la vinculación con la colectividad.

Es así que, la carrera de diseño gráfico en consecuencia a las perspectivas y políticas institucionales, forma profesionales con capacidad, aptitud y actitud para satisfacer las necesidades de comunicación visual con sentido ético y responsabilidad social, mediante el diseño y producción de mensajes gráficos significativos, a partir del conocimiento y la aplicación de los diferentes procesos que intervienen en la práctica del diseño, así como del uso adecuado de las herramientas que la tecnología pone a su alcance.

Consecuentemente, cabe destacar la importancia cada vez más necesaria y requerida por parte de los sectores socio productivos y empresariales respecto a la gestión e intervención de la comunicación visual como un eje estratégico para el desarrollo de la competitividad sistémica. Actualmente, no se concibe un producto o servicio sin importar el sector al que pertenezca que no tenga al menos una identificación en el mercado. Identificación entendida como marca o identidad que le destaque frente a sus competidores y que permita ser parte de la oferta en el comercio (Costa, 2015).

Se describen a continuación las tensiones y problemas donde la carrera de diseño gráfico tiene campo de acción y puede contribuir a su resolución:

- Contribuir a los estándares de enseñanza dentro de las políticas institucionales y de los órganos regulatorios en torno a una mejor calidad de nuevos profesionales que activen sus conocimientos en los afanes de la investigación y producción del conocimiento (Objetivo 4.4 PNBV).

- Estrategias inadecuadas para la promoción turística de lugares de la zona 1 con un gran potencial y fortaleza debido al ser una zona privilegiada al estar colindando con Quito-Tulcán-Ipiales, permitiendo llegar a mercados importantes que pueden inyectar un mejor ingreso económico, además cuenta con atractivos naturales, culturales, gastronómicos, arquitectónicos que hacen de la zona un lugar ideal, con extensas áreas protegidas ricas en biodiversidad (Objetivo 4.6 PNBV).

- Escasa investigación y difusión del patrimonio intangible de los pueblos y nacionalidades indígenas y afros de la zona, descuidando aspectos de comunicación y antropología visual, saberes ancestrales, cosmovisión andina, iconografía y semiótica, debido a que la zona 1 mayor diversidad étnica y cultural, con 14 nacionalidades y pueblos, además de 8 lenguas diferentes (Objetivo 4.4 PNBV).

- Deficiencia en el manejo de encadenamientos productivos que se articulen con la economía popular y solidaria en sectores como agros, artesanía, pequeña industria,

comercial, etc. Donde la generación de valor agregado permitirá valorar el trabajo productivo y generar estrategias óptimas de comercialización con equidad (Objetivo 8.9 / 10.5 / 10.6 PNBV).

- Escasa estrategia de promoción y difusión de los diversos productos y servicios que se producen en las provincias conformantes de la Zona 1, siendo ésta de gran proyección debido, entre otras a la oportunidad de ser componente de la frontera norte donde se pueden obtener importantes beneficios de índole comercial y de intercambio bilateral (Objetivo 10.1 / 10.6 PNBV).

- No existe un plan de mejora competitiva para diversos sectores productivos de la zona, respecto a los ámbitos agrícolas, agro-industrias, artesanías, pequeña industria, donde la carrera de diseño gráfico puede aportar mediante la constitución de una identidad corporativa que permita exponer sus productos y servicios, tanto como estrategia de consumo interno como oportunidad exportable (Objetivo 10.1 / 10.2 PNBV).

En base a estas tensiones el diseño gráfico es un campo idóneo para resolver esta problemática debido a que ha evolucionado de manera permanente, de acuerdo a los avances científicos y tecnológicos, no solamente en cuanto a la comunicación sino también en lo que tiene que ver con el desarrollo y transformación de las sociedades.

Dentro de análisis de los objetivos y metas del Plan Nacional de Buen Vivir que están relacionados con la carrera de diseño gráfico se señalan los siguientes:

### **Tabla 1**

*Objetivos del PNBV sobre los ejes que apunta contribuir la carrera de Diseño Gráfico*

(ver tabla)

<b>OBJETIVOS</b>	<b>Obj. 4</b> Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía	<b>Obj 5</b> Construir espacios de encuentro común y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad	<b>Obj. 8</b> Consolidar el sistema económico social y solidario, de forma sostenible	<b>Obj. 10</b> Impulsar la transformación de la matriz productiva
<b>Políticas y lineamientos estratégicos</b>	<b>4.3</b> Promover espacios no formales y de educación permanente para el intercambio de conocimientos y saberes para la sociedad aprendiente	<b>5.2.</b> Preservar, valorar, fomentar y resignificar las diversas memorias colectivas e individuales y democratizar su acceso y difusión	<b>8.9.</b> Profundizar las relaciones del Estado con el sector popular y solidario	<b>10.1.</b> Diversificar y generar mayor valor agregado en la producción nacional
	<b>4.5</b> Potenciar el rol de docentes y otros profesionales de la educación como actores clave en la construcción del Buen Vivir	<b>5.3.</b> Impulsar los procesos de creación cultural en todas sus formas, lenguajes y expresiones, tanto de individuos como de colectividades diversas	<b>8.10.</b> Articular la relación entre el Estado y el sector privado	<b>10.2.</b> Promover la intensidad tecnológica en la producción primaria, de bienes intermedios y finales
	<b>4.6</b> Promover la interacción recíproca entre la educación, el sector productivo y la investigación científica y tecnológica, para la transformación de la matriz productiva y la satisfacción de necesidades	<b>5.4.</b> Promover las industrias y los emprendimientos culturales y creativos, así como su aporte a la transformación de la matriz productiva		<b>10.5.</b> Fortalecer la economía popular y solidaria –EPS–, y las micro, pequeñas y medianas empresas – Mipymes– en la estructura productiva
	<b>4.7.</b> Promover la gestión adecuada de uso y difusión de los conocimientos generados en el país	<b>5.5.</b> Garantizar a la población el ejercicio del derecho a la comunicación libre, intercultural, incluyente, responsable, diversa y participativa		<b>10.6.</b> Potenciar procesos comerciales diversificados y sostenibles en el marco de la transformación productiva
	<b>4.9.</b> Impulsar la formación en áreas de conocimiento no tradicionales que aportan a la construcción del Buen Vivir	<b>5.7.</b> Promover la interculturalidad y la política cultural de manera transversal en todos los sectores		<b>10.9.</b> Impulsar las condiciones de competitividad y productividad sistémica necesarias para viabilizar la transformación de la matriz productiva y la consolidación de estructuras más equitativas de generación y distribución de la riqueza
<b>Metas</b>	<b>4.5.</b> Aumentar la matrícula en educación superior al 50,0%	<b>5.3.</b> Incrementar el número de obras audiovisuales de producción nacional apoyadas por el Estado Ecuatoriano a 18	<b>8.5.</b> Aumentar en 25,0% los ingresos de autogestión de los GAD	<b>10.3.</b> Aumentar la participación de la industria manufacturera al 14,5%
	<b>4.7.</b> Alcanzar el 80,0% de titulación en educación superior	<b>5.6.</b> Incrementar el peso relativo de las industrias culturales con respecto al PIB (sólo incluye los sectores libros, publicaciones y audiovisuales) al 0,95%		<b>10.8.</b> Aumentar a 64,0% los ingresos por turismo sobre las exportaciones de servicios totales
	<b>4.8.</b> Alcanzar el 85,0% de profesores universitarios con título de cuarto nivel			<b>10.9.</b> Reducir a 12 días el tiempo necesario para iniciar un negocio

Fuente: Plan Nacional del Buen Vivir (2017)

El proceso de cambio de la matriz productiva en el Ecuador configura los lineamientos no solo para la generación de nuevas formas de organizar la sociedad para producir determinados bienes y servicios, sino que también tiene que ver con todo el conjunto de interacciones entre los distintos actores sociales que utilizan

los recursos que tienen a su disposición para llevar adelante las actividades productivas. A ese conjunto, que incluye los productos, los procesos productivos y las relaciones sociales resultantes de esos procesos. (SENPLADES, 2018). En tanto, que, desde este enfoque la educación superior se tiene una importante capacidad para

dinamizar la transformación del patrón productivo, según las formas de organización, paradigmas y niveles de calidad, pertinencia y acceso que puede asumir para contribuir (SECAB, 2007) al desarrollo de la sociedad.

En el marco de las mejoras que deriva la transformación productiva, se debe considerar los ejes que establecen el desarrollo y consolidación de la competitividad, vista como un factor de innovación y conocimiento, pues la educación superior, en este aspecto juega un papel relevante, de ella depende mejorar la capacidad de investigación e innovación que el país requiere para lograr el desarrollo deseado (Galárraga, 2013).

Los medios de producción, industrialización y comercialización desde el enfoque de desarrollo de la matriz productiva se enmarcan en un cambio de una figura extractivista primaria – exportador a un modelo que privilegia la producción diversificada, ecoeficiente y con mayor valor agregado, así como los servicios basado en la economía del conocimiento, es decir, que éste cambio permite la utilización de las capacidades y conocimientos de la población (SENPLADES, 2018) y sus instituciones generadoras de conocimiento.

En tanto, la comprensión de competitividad como un factor de creación de valor para el cliente (Porter y Ketels, 2007), cuyo fin es dotar a productos y servicios de relevancia que va más allá del precio y de la forma orgánica de producción, pues se reconocen una serie de variables del mercado, entorno, comportamiento del consumidor, entre otros, en la cual mucho de este abanico de elementos de la productividad se deriva la responsabilidad del capital humano que procede en mayor parte de inversiones en educación, formación, adiestramiento (Benzaquen, del Carpio, Zegarra, y Valdivia, 2010).

Sin embargo, para el sector productivo empresarial y micro empresarial las variables de innovación y capital humano son los puntales de mayor reconocimiento respecto a lo que se considera como

factor de competitividad (Molina Ycaza y Sánchez-Riofrío, 2016), pues los autores citados han referenciado y analizado los reportes presentados por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL en el que se desprende el siguiente cuadro:

**Tabla 2**

*Factores principales para la competitividad empresarial en América Latina basados en reportes de la CEPAL*

Factores a nivel micro	Innovación	Productividad	Calidad	Capital Humano	Tecnología e I+D	Gestión Financiera
Capacidad de gestión				X		X
Estrategias empresariales	X	X				X
Gestión de la innovación	X		X	X	X	
Mejores prácticas en el ciclo completo de producción		X	X		X	X
Integración en redes de cooperación tecnológica	X	X	X		X	
Logística empresarial		X		X		
Interacción de proveedores y productores				X		

Fuente: Molina Ycaza y Sánchez-Riofrío, (2016)

Sobre esta base se desprende la importancia de incorporar las prácticas de comunicación visual como parte integral de los ámbitos del desarrollo competitivo. Como referencia a lo antes señalado, está la aplicación estratégica de construcción de una marca o identidad comercial de los productos y servicios que en sustancia, es parte de la orientación profesional del diseño gráfico como señala (Aaker, 1996) “la identidad de marca es un conjunto de activos (y pasivos) vinculados al nombre y al símbolo de la marca que incorporan (o sustraen) el valor suministrado por un producto o servicio a la compañía y/o a sus clientes”.

En este escenario la comunicación visual se constituye en un factor estratégico, alineando los esfuerzos corporativos se deben edificar marcas, nombres e identidades que satisfagan más allá de los factores de uso de los productos y servicios. Es en este apartado donde la experiencia de consumo debe trascender hacia un valor superior. Desde el punto de vista de la organización

la marca es una construcción simbólica que resume una oferta de productos o servicios. (Ávalos, 2010). Además, se considera que la identidad es el conjunto de activos vinculados al nombre y símbolo de la misma, que incorporan el valor suministrando por un producto o servicio a la compañía y/o a sus clientes (Gabriel, Cruz, Cecilia, Saltos, y González Garces, 2017).

### Materiales y métodos

Para el estudio de pertinencia de la carrera de diseño gráfico, se efectuó una investigación exploratoria, cuyo criterio de selección fue no probabilístico y aleatorio de un universo de más de 800 empresas afincadas en la zona norte del país, pertenecientes a diversos sectores productivos, industriales, comerciales y de servicios. Los instrumentos de recolección de datos fueron encuestas con cuestionarios de preguntas cerradas con parámetros de medición que permitieron analizar la demanda ocupacional de los profesionales del diseño gráfico.

La población estuvo conformada por representantes de áreas de injerencia para la comunicación visual como: gerentes de negocios, directores de talento humano, gerentes y directores de marketing y comunicación, quienes arrojaron datos acerca del campo de acción profesional e importancia del diseño gráfico en aspectos comerciales, comunicacionales y estratégico.

A continuación, se detalla la encuesta con sus respectivos resultados por pregunta:

#### 1. Señale a qué sector económico pertenece su empresa u organización

**Tabla 3**

*Sector económico*

Sector	Cantidad	%
Comercio	96	29%
Industria	59	18%
Turismo	19	6%
Servicios	63	19%
Agro	17	5%
Enseñanza	7	2%
Transporte	38	11%
Construcción	33	10%
<b>Total</b>	<b>332</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

El 29 % de los consultados son empresas dedicadas al comercio. El 18% y 19% corresponden a industrias y servicios lo que, dentro de una lógica de Top two Box al sumar el sector comercio con cualquiera de los otros dos sectores señalados, llegan casi al 50% de los sectores de más relevancia de las provincias de la Zona 1.

#### 2. En su empresa u organización trabajan profesionales graduados de la UTN

**Tabla 4**

*Profesionales graduados de la UTN*

SI	146	44%
NO	186	56%
<b>Total</b>	<b>332</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

El 56% de las empresas encuestados afirman tener en sus filas profesionales formados en la Universidad Técnica del Norte.

Es importante destacar el posicionamiento que posee la UTN respecto a la presencia laboral que es el resultado de su extensa oferta académica y que responde a los intereses de la sociedad y sus instituciones.

#### 3. ¿Cuál es la función?

**Tabla 5**

*Función en la empresa*

<b>Auxiliar</b>	<b>8%</b>
<b>Técnico / Operativo</b>	<b>23%</b>
<b>Analista</b>	<b>27%</b>
<b>Jefe / Supervisor</b>	<b>17%</b>
<b>Capacitador</b>	<b>4%</b>
<b>Gerente</b>	<b>11%</b>
<b>Directivo</b>	<b>7%</b>
<b>Otros</b>	<b>3%</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

El 27% de los profesionales graduados de la UTN laboran en calidad de analistas, cuyo perfil es de influencia técnica, de facilitadores de la información y organizadores de la información de las empresas. A su vez, el 23% trabaja en unidades de orden técnico – operativo, cuya importancia está en la función técnica para la empresa.

Es importante proyectar el perfil de los estudiantes para apuntar a cargo de dirección y/o supervisión. Cabe destacar

que el 17% de los graduados posee cargos supervisores lo que muestra un posicionamiento creciente hacia estos niveles jerárquicos de la organización.

#### 4. En su empresa u organización, ¿Cuenta con un departamento de Marketing, Comunicación, Investigación y Desarrollo, Relaciones Públicas, Diseño Gráfico, Publicidad o afines?

**Tabla 6**

*Departamentos relacionados a la comunicación visual*

	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	246	74%
NO	86	26%
<b>Total</b>	<b>332</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

El 74% de las empresas encuestadas cuentan con departamentos o unidades relacionadas al marketing, publicidad, comunicación, investigación y desarro-

**Tabla 7**

*Importancia de profesiones relacionada a la comunicación visual*

Diseño Gráfico	R	P	Publicidad	R	P	Marketing	R	P	Comunicación	R	P	RRPP	R	P
Muy poco/nada necesario 0-1-2	0	0%	Muy poco/nada necesario 0-1-2	16	5%	Muy poco/nada necesario 0-1-2	47	15%	Muy poco/nada necesario 0-1-2	14	5%	Muy poco/nada necesario 0-1-2	14	5%
Poco Necesario 3-4	0	0%	Poco Necesario 3-4	0	0%	Poco Necesario 3-4	31	10%	Poco Necesario 3-4	28	10%	Poco Necesario 3-4	14	5%
Algo Necesario 5 6	15	5%	Algo Necesario 5 6	14	4%	Algo Necesario 5 6	16	5%	Algo Necesario 5 6	55	20%	Algo Necesario 5 6	57	20%
Bastante Necesario 7 8	82	26%	Bastante Necesario 7 8	86	26%	Bastante Necesario 7 8	124	40%	Bastante Necesario 7 8	138	50%	Bastante Necesario 7 8	114	40%
Muy Necesario 9 10	217	74%	Muy Necesario 9 10	213	65%	Muy Necesario 9 10	93	30%	Muy Necesario 9 10	42	15%	Muy Necesario 9 10	85	30%
<b>TOTAL</b>	<b>314</b>	<b>100%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>329</b>	<b>100%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>311</b>	<b>100%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>277</b>	<b>100%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>284</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 8**  
*Ponderación*

	0-1-2	3 4	5 6	7 8	9 10
<b>Diseño Gráfico</b>	0	0	15	82	217
<b>Publicidad</b>	16	0	14	86	213
<b>Marketing</b>	47	31	16	124	93
<b>Comunicación</b>	14	28	55	138	42
<b>RRPP</b>	14	14	57	114	85

Fuente: Elaboración propia

llo, diseño o afines.

La oportunidad de preparar profesionales con perfiles corporativos y además con visión emprendedora es importante ya que se evidencia el recono-

cimiento de acciones de comunicación visual quienes son conformantes de departamentos y unidades estratégicas del negocio, donde el profesional de diseño gráfico posee un campo de acción y desarrollo de sus capacidades técnicas y

**Tabla 9**  
*Valor Profesional del diseño gráfico*

Conocimientos	R		Reflexión		Creatividad e innovación		Trabajo bajo presión		Trabajo en equipo		
	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	
1	0	0%	1	35 11%	1	0 0%	1	3 1%	1	0 0%	
2	0	0%	2	51 16%	2	0 0%	2	30 10%	2	32 10%	
3	51	16%	3	73 23%	3	30 9%	3	48 16%	3	107 33%	
4	121	38%	4	89 28%	4	115 35%	4	75 25%	4	94 29%	
5	146	46%	5	70 22%	5	185 56%	5	145 48%	5	90 28%	
<b>TOTAL</b>	<b>318</b>	<b>100%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>318</b>	<b>100%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>330</b>	<b>100%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>323</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 10**  
*Ponderación*

	1	2	3	4	5
Conocimientos	0	0	51	121	146
Reflexión	35	51	73	89	70
Creatividad e l	0	0	30	115	185
Trab. en equipo	1	10	16	25	48
Trab. presión	0	32	107	94	90

Fuente: Elaboración propia

estratégicas.

**5. En escala de 1 a 10 señale la importancia de las siguientes profesiones para su empresa u organización.**

Dentro de la ponderación que las empresas otorgan a las profesiones y carreras agregadoras de valor, se muestra que la publicidad y el diseño gráfico son las de mayor impacto (muy necesarias en la parametrización de 9 y 10).

**6. Qué capacidades valora usted en profesionales que se desempeñan en Diseño Gráfico, Digital y Multimedia; siendo 5 lo más importante y 1 lo menos importante.**

El conocimiento y la creatividad son los valores que más destacan las empresas consultadas respecto a la profesión del diseño gráfico y comunicación visual, pues esta es la base para el desarrollo de estrategias de marca, packaging, posicionamiento, producto, etc.

**7. Qué aspectos técnicos considera usted que se deben ponderar para el mejor desempeño del profesional de Diseño gráfico, publicidad, digital y multimedia. Marque con una x el más importante.**

**Tabla 11**  
*Conocimientos y destrezas*

	R	%
Herramientas de software para diseño	69	21%
Herramientas de aplicación para redes sociales	37	11%
Ilustración	31	9%
Diseño publicitario	49	15%
Diseño web	40	12%
Imagen corporativa / manejo de marca	106	32%
<b>Total</b>	332	100%

Fuente: Elaboración propia

El 32% de los consultados señalan que es la imagen, la marca y la identidad corporativa lo que se debe ponderar dentro de los conocimientos técnicos de los profesionales en diseño gráfico. A esto se puede añadir que el 21%

ven también importante el dominio de las herramientas tecnológicas propias del diseño.

Los clientes esperan que los profesionales con visión estratégica en marca, imagen e identidad sean los llamados a resolver problemas como el posicionamiento en el mercado, *top off mind*, diferenciación ante la competencia más allá de los atributos propios del producto o servicio. Es conveniente llegar más allá de la percepción del consumidor por medio de estrategias que vendan y coloquen en los mejores sitios a las marcas y al final generar una recordación en el cliente.

La universidad debe orientar a los estudiantes a poseer un carácter estratégico – práctico que soluciona de manera creativa y técnica los problemas propios del mercado.

**8. El diseñador gráfico desde la realidad laboral debe estar vinculado a: (marque con una X la respuesta escogida)**

**Tabla 12**  
*Vinculación estratégico - profesional del diseño gráfico*

	R	%
Información institucional	76	23%
Comercialización de productos y servicios	219	66%
Apoyar en programación y sistemas	37	11%
<b>Total</b>	332	100%

Fuente: Elaboración propia

El 66% señala que el diseño gráfico es un vinculante y participe de las decisiones en los ámbitos del negocio. Es además, desarrollador de las estrategias de comercialización, posicionamiento y todo lo conformante a la creación de valor.

Es fundamental que el profesional conozca a más de lo escenarios propios del mercado, la naturaleza social del cliente, su realidad socio – cultural, estilos de vida, su posición como actor social.



**9. El diseñador gráfico es:**

**Tabla 13**

*Visión empresarial de destrezas del diseñador gráfico*

	<b>R</b>	<b>%</b>
Creativo	136	41
Estratega	70	21
Operativo	106	32
Investigador	20	6
<b>Total</b>	<b>332</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia

**10. Cuales campos del aprendizaje de los nuevos profesionales han sido de mayor utilidad para su empresa (marque con un X la respuesta escogida)**

**Tabla 14**

*Campos de aprendizaje*

	<b>R</b>	<b>%</b>
Artes, Dibujo, Ilustración	37	11%
Artes gráficas, serigrafía, Diseño Editorial, maquetación, diagramación, productos y soportes impresos.	56	17%
Diseño web, multimedia, interfaces, dispositivos móviles.	36	11%
Creatividad, Realidad Nacional, Liderazgo, Emprendimiento	30	9%
Diseño Digital, Diseño por computador (Illustrator, Photoshop, Indesign).	59	18%
Empaques, envases, embalajes.	20	6%
Audiovisuales, edición, producción.	17	5%
Marketing, Publicidad y campañas	47	14%
Artículos promocionales, maquetas, dummies, inflables, textiles.	30	9%
<b>TOTAL</b>	<b>332</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 15**

*Núcleos básicos*

<b>Fundamentos del diseño</b>	Fundamentos del diseño	Teoría del color	Expresión gráfica	Dibujo técnico	
<b>Ciencias sociales y humanas</b>	Antropología visual	Teorías de comunicación	Realidad Nacional	Historia del arte	Historia del diseño
<b>Comunicación visual</b>	Ilustración tradicional	Ilustración digital	Señalética	Infografía	Fotografía comercial
<b>Imagen corporativa</b>	Diseño e imagen de marcas	Diseño de imagen empresarial	Branding	Diseño estratégico	
<b>Nuevas tecnologías</b>	Diseño vectorial	Imagen digital	Animación	Diseño 3D	Diseño multimedia
<b>Administrativas</b>	Propiedad intelectual	Emprendimientos	Marketing		
<b>Metodológicas</b>	Metodología de la investigación	Investigación de la marca	Creatividad		

Fuente: Elaboración propia

## Discusión y Resultados

Los datos de esta encuesta revelan la importancia que tiene la carrera de diseño gráfico en el espectro productivo en todas sus variables, El proceso de rediseño de la carrera está orientado a la satisfacción de las necesidades del desarrollo social y productivo de la zona norte del país. La construcción de la propuesta de rediseñar la carrera se cimienta dentro de una perspectiva de modernización y actualización del conocimiento dirigido a cumplir y satisfacer las demandas de los sectores productivos, empresariales y comerciales consultados.

Sobre este análisis, los núcleos básicos de la carrera cuyas disciplinas sustentan la profesión mediante la creación de asignaturas alineadas no solo a los requerimientos y necesidades de la sociedad, sino también a los procesos de investigación y desarrollo del aprendizaje que, a fin de cuentas, son catalizadores y resultantes de dichos requerimientos que demanda la sociedad.

Dentro de los núcleos básicos dotados de un carácter teórico – práctico que abarca la carrera de diseño gráfico, se describen asignaturas de orientación metodológica, de especialización, de perfil humanístico y de aprovechamiento de las nuevas tecnologías, las mismas que tiene como objetivo otorgar al estudiante, los métodos y los instrumentos indispensables en la formación y profesionalización del diseñador gráfico.

Uno de los principales factores para la enseñanza y aprendizaje de la carrera de diseño gráfico en cualquiera de las unidades de formación es el empleo y aplicación de las nuevas tecnologías. El diseño gráfico ve en las nuevas tecnologías un campo idóneo en el manejo de la comunicación visual, debido a que las nuevas relaciones profesionales y comerciales tienen cada vez hacia lo virtual y estrechamente relacionado con plataformas digitales como páginas web, aplicaciones móviles, *blogs*, *landingpages* y redes sociales. Permitiendo así, que las empresas y los sectores pro-

ductivos desarrollen estrategias de comunicación con más énfasis en la tecnología. Sin embargo, desde el punto de vista del emprendimiento y la innovación, el uso de tecnologías no ha tenido un crecimiento favorable. Tanto los negocios nacientes, como los nuevos y establecidos han disminuido el uso de las nuevas tecnologías (Casio, Caicedo, Ordeñana y Samaniego, 2016).

Por otro lado, según la información estadística de Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos – INEC, destaca que el uso de equipamiento tecnológico se ha incrementado en los hogares ecuatorianos. Esto es positivo debido a que, para la formación y profesionalización de diseño gráfico, es necesario contar con dichos recursos tecnológicos. Es así que, respecto al acceso a internet a nivel nacional se muestra un porcentaje de 36%, indicador que supera 13,5% más que hace cinco años (INEC, 2016).

Parte de los resultados relevantes de la investigación desarrollada para la pertinencia de la carrera, esta la importancia creciente que otorgan los actores socio productivos a las diversas aptitudes de los profesionales del diseño gráfico en aspectos como la creatividad, pues como se señala en la Tabla 13, se reconoce esta cualidad en un 41%. Dentro del mundo de las ideas, el profesional con creatividad está facultado para presentar algo nuevo u original y representa un solución única a un problema determinado (Pacheco, 2003).

## Conclusiones

Determinar los ejes de la profesionalización del diseño gráfico en la zona 1 del país, constituye la base sobre la cual se enmarca el proceso curricular debidamente alineado a los requerimientos y necesidades que poseen los actores productivos y económicos del territorio. Además, permite un diagnóstico claro de las necesidades de aprendizaje y producción de conocimiento donde se involucran estudiantes, docentes, administrativos, empresarios, productores

y la sociedad en general para vincularlos con sectores que requieren soluciones de diseño, identidad, estrategia, marca y posicionamiento.

La investigación presentada muestra la importancia de formar diseñadores gráficos que, a más de un nutrido conocimiento de la técnica y la estrategia, son profesionales creados bajo un contexto de ética y responsabilidad social que aporte a los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir, y siendo un engranaje en el proceso de transformación de la matriz productiva.

La economía mundial pasa actualmente por escenarios complejos y a veces contradictorios. Por una parte, pregona el optimismo de la creciente expansión de las economías globales y digitales, sin embargo, por otro lado, es urgente pensar y construir nuevas formas de innovación que aporte a las estrategias locales de medianas y pequeñas empresas que buscan un sitio en el mercado con diversas estrategias para llegar a óptimos estándares de crecimiento y desarrollo.

El valor agregado es de largo uno de los elementos que siempre estarán en la discusión del gran número de empresas a nivel global, regional y local, y esto, para el diseño gráfico es el campo siempre fértil para poner en ejecución los principios propios de la comunicación visual que van desde la creatividad hasta la planificación y la estrategia.

Por otra parte, otra de las líneas de formación que encamina la formación del diseño gráfico, es la siempre expansiva realidad sociocultural, específicamente en la zona 1 del Ecuador cuya diversidad y riqueza cultural brinda el espacio idóneo para cimentar verdaderos procesos de comunicación visual en sectores como el turismo, artesanías, producción textil, entre otros. Lográndose así la ejecución de acciones no solo socio productivas sino como señala la Constitución del Ecuador, la ejecución de todo un derecho ciudadano de desarrollo de capacidades. Las

personas tienen derecho a desarrollar su capacidad creativa, al ejercicio digno y sostenido de las actividades culturales artísticas, y a beneficiarse de la protección de los derechos morales patrimoniales que les correspondan por las producciones científicas, literarias o artísticas de su autoría. (Constitución, 2008). Art. 22:

Sobre todo lo expuesto, la pertinencia sobre el rediseño de la carrera de diseño gráfico se orienta hacia los siguientes dominios:

1. Fortalecimiento de competencias y habilidades en distintas áreas del conocimiento que abarca el diseño gráfico.

2. Apostar por el conocimiento colaborativo, tomando en cuenta que el diseño gráfico es multidisciplinario y que ahora aplicando el modelo educativo del conectivismo es imposible que el aprendizaje y que los proyectos estudiantiles se queden en el aula. Es necesario difundirlo, recibir apreciaciones profesionales e incluso a partir de ello mejorarlo.

3. El Diseño se convertirá en un apoyo transversal para las acciones incluidas en el PNBV, mismas que apuntan a campañas para dar a conocer y/o fortalecer programas de salud, nutrición, vivienda, educación, entre otros.

4. Es posible percibir que en la actualidad existe contaminación visual o poca identidad en los diseños del medio. En tal virtud el diseñador gráfico podrá crear trabajos con identidad y propiedad, para lo cual se fusionará la formación teórica con recibida a lo largo de la formación profesional con el manejo de software que le permitirá la aplicación de conocimientos.

5. La investigación debe fortalecerse en el diseño gráfico, la misma permitirá abrir nuevos horizontes, fomentar una cultura de investigación en los estudiantes con procesos de trabajo en equipo en el que va a derivar en su vida profesional el pensamiento científico, la innovación y la excelencia.

## Referencias Bibliográficas

- Aaker, D. (1996). *Construir marcas poderosas* (Romanyá-). Barcelona.
- Ávalos, C. (2010). *La marca: identidad y estrategia* (La Crujía,). Buenos Aires.
- Benzaquen, J., del Carpio, L. A., Zegarra, L. A., y Valdivia, C. A. (2010). *Un Índice Regional de Competitividad para un país*. Cepal, 102.
- Casio, V., Caicedo, G., Ordeñana, X., y Samaniego, A. (2016). *Global Entrepreneurship Monitor Ecuador-2016*. Retrieved from <http://www.espae.espol.edu.ec/wp-content/uploads/2017/06/ReporteGEM2016.pdf>
- CES. *Guía Metodológica de Presentación y Aprobación de Proyectos de Carreras*. (2017).
- Constitución. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*.
- Costa, J. (2015). *La imagen de marca: un fenómeno social* - Joan Costa - Google Libros. Google Libros, 33. [https://books.google.com.pe/books?id=Jh1Xkx0QuDMCypg=PA9yh1=esysource=gbs\\_selected\\_pagesycad=2#v=onepageyqyf=false](https://books.google.com.pe/books?id=Jh1Xkx0QuDMCypg=PA9yh1=esysource=gbs_selected_pagesycad=2#v=onepageyqyf=false)
- Ecuador Universitario. (2017). *Evaluación y acreditación de las Instituciones de Educación Superior* | EcuadorUniversitario. Com |. Retrieved May 9, 2019, from Ecuadoruniversitario.com website: <http://ecuadoruniversitario.com/opinion/evaluacion-y-acreditacion-de-las-instituciones-de-educacion-superior/>
- Eduardo Molina Ycaza, D., y María Sánchez-Riofrío, A. (2016). *Factores de competitividad orientados a la pequeña y mediana empresa (PYME) en Latinoamérica: revisión de la literatura*. *Revista San Gregorio*, (15), 104–111.
- Gabriel, J., Cruz, S., Cecilia, A., Saltos, L., y González Garces, L. E. (2017). *La identidad de marca desde el criterio del consumidor ecuatoriano*. *Revista*, (11), 463–479.
- Galárraga, M. (2013). *Identificación de lineamientos de la Educación Superior para la transformación productiva con equidad en el Ecuador*. Universidad San Francisco de Quito.
- INEC. (2016). *Tecnologías de la Información y Comunicaciones ( TIC ' S ) 2016*. *Tecnologías de La Información y Comunicaciones (TIC'S) 2016*, 39. <https://doi.org/10.1016/B978-044452224-5/50093-7>
- Lara Lara, F., y de la Herrán Gascón, A. (2017). *Reflexiones sobre la educación del sumak kawsay en Ecuador*. *Araucaria*, 3(36), 41–58. <https://doi.org/10.12795/araucaria.2016.i36.03>
- LOES. (2010). *Ley Orgánica De Educación Superior Ecuador*, Presidencia de la República del. *Ley Orgánica de Educación Superior Del Ecuador*, 1–63. Retrieved from <http://educaciondecalidad.ec/leyes-sistema/ley-educacion-superior-loes.html>
- Malagón Plata, L. A. (2006). *La pertinencia en la educación superior: elementos para su comprensión* Consideraciones generales. *Revista de La Educación Superior*, XXXII(2003), 1–25. Retrieved from [http://www.anuies.mx/servicios/p\\_anuies/publicaciones/revsup/127/03.html](http://www.anuies.mx/servicios/p_anuies/publicaciones/revsup/127/03.html)
- Porter, M., Ketels, C., y D. M. (2007). *The microeconomic Foundations of prosperity: findings from the business competitiveness*.
- Pacheco, V. (2003) *La inteligencia y el pensamiento creativo: aportes históricos en la educación*. *Revista Educación*, 17-26
- SECAB. (2007). *Escenarios al 2020 de la educación superior para la transformación productiva, social y la equidad de los países del convenio Andrés Bello*. Bogotá.
- SENPLADES. (2017). *Plan Nacional Buen Vivir*. pdf (pp. 1–602). pp. 1–602. Retrieved from [www.planificacion.gob.ec/%5Cnsemplades@semplades.gob.ec/%5Cnwww.buenvivir.gob.ec/%5Cnwww.buenvivir.gob.ec](http://www.planificacion.gob.ec/%5Cnsemplades@semplades.gob.ec/%5Cnwww.buenvivir.gob.ec/%5Cnwww.buenvivir.gob.ec)
- SENPLADES. (2018). *Transformación de la Matriz Productiva*. Minfin. <https://doi.org/10.21873/anticanres.12703>
- UNESCO. (1998). *Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: Visión y acción*. Informe final. Conferencia Mundial Sobre Educación Superior, 141. Retrieved from <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001163/116345s.pdf>

# Influencia de la cultura organizacional de la UTN en la ejecución de la vinculación con la sociedad

Segundo Simón Bolívar Batallas Bedón

Universidad Técnica del Norte  
sbbatallas@utn.edu.ec

## RESUMEN

---

La investigación analiza la influencia de la cultura organizacional de la Universidad Técnica del Norte (UTN) en la ejecución de la vinculación con la sociedad. El objetivo es mejorar la cultura organizacional de la UTN mediante la aplicación de estrategias que permitan crear ambientes motivadores, generar grupos y equipos de trabajo capaces de orientarse hacia el cumplimiento de los objetivos de la Educación Superior. El estudio fue de tipo observacional y descriptivo, realizado mediante la aplicación de encuestas y fichas de observación; se trabajó con una muestra de 217 administrativos, 234 docentes y 366 estudiantes, en total 817 sujetos. La tabulación de los resultados se realizó mediante el programa estadístico básico Statistical Package for the Social Sciences 22.0 (SPSS), y estos resultados evidenciaron que entre el personal docente, personal administrativo y estudiantes, existen diferencias significativas en todas las respuestas. Se concluye demostrando que la cultura organizacional de la Universidad Técnica del Norte es baja y la ejecución de la vinculación con la sociedad no refleja los resultados esperados, recomendándose seleccionar estrategias que permitan que la institución cuente con una cultura organizacional eficiente, para que el trabajo conjunto de docentes, administrativos y estudiantes sea efectivo.

**Palabras Clave:** CULTURA ORGANIZACIONAL, VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD, OBSERVACIONAL, DESCRIPTIVO, ESTRATEGIAS, UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE.

## ABSTRACT

---

### Organizational Culture Influence on the Execution of the Community Outreach at Técnica del Norte University (UTN)

This research analyzes the organizational culture influence on the execution of the community outreach at Técnica del Norte University (UTN). The objective is to improve the organizational culture at UTN by means of the the application of strategies that allow the creation of motivating contexts, and the generation of team groups able to get focused on the accomplishments of the higher education goals. The study was observational and descriptive, carried out through the application of surveys and observation cards; there was a sample 217 administrative staff, 234 teachers and 266 students, a total of 717 participants. The tabulation of results was done through the basic statistical program Statistical Package for the Social Sciences 22.0 (SPSS), and they evidenced that there are significant differences among the teaching staff, administrative staff and students, in all the answers. It was evidenced that the organizational culture at Técnica del Norte University is low, and that the community outreach process does not reflect the expected results. It is recommended to select strategies that allow the institution to have an efficient organizational culture, so that the resulting work of teachers, administrative staff, and students be effective.

**Keywords:** ORGANIZATIONAL CULTURE, COMMUNITY OUTREACH, OBSERVATIONAL, DESCRIPTIVE, STRATEGIES, TÉCNICA DEL NORTE UNIVERSITY

## Introducción

Al ser la vinculación con la sociedad una función atada a la docencia, investigación y gestión universitaria esta debe ser programada y planificada; por ello se requiere que la Universidad Técnica del Norte (UTN), cuente con:

–Talento humano (docentes, estudiantes, administrativos, sector externo).

–Infraestructura (laboratorios, transporte, áreas deportivas y de recreación, etc.).

La importancia del tema que esta investigación aborda radica en que, al no existir actualmente una cultura organizacional definida y una planificación de la vinculación con la sociedad estructurada, los resultados esperados no son alcanzados por la institución; consecuentemente, se hace necesario profundizar un estudio en este aspecto tan importante.

El estudio inició con la aplicación de encuestas a docentes, administrativos y estudiantes, y con una ficha de observación a las autoridades académicas, con la finalidad de conocer los resultados relacionados al funcionamiento de los programas de vinculación con la sociedad en la Universidad Técnica del Norte. La cultura organizacional en las universidades juega un papel fundamental ya que a simple vista se puede observar que la existencia de relaciones amistosas, agradables, de cola-

boración y respeto entre los miembros de la organización aporta a la consecución de objetivos acordes con las necesidades institucionales y los roles y compromisos que cumplir. (Batallas, 2018,).

Por otro lado, la indiferencia y apatía perjudican el desarrollo y buen desenvolvimiento de las actividades y dificultan el cumplimiento de objetivos. De allí que la cultura organizacional se ha convertido en una herramienta fundamental para alcanzar el desarrollo y la calidad de la educación superior.

Chiang (2010) manifiesta que “todos los miembros de la comunidad educativa que se orientan hacia lo óptimo, logran que el desenvolvimiento de los diferentes miembros pueda cumplir con la misión institucional” (p. 26). Por su parte, Ubico (2011), en su investigación señala “que la cultura organizacional ayuda en el comportamiento y sentimiento de los empleados en una organización. La comunicación, el trabajo en equipo, las creencias, los objetivos, políticas, etc., conforman la cultura de cada empresa” (p. 15).

De igual manera Alvarado (2008, p.31) realizó un estudio donde indica “que las organizaciones en los tiempos modernos, tienen la responsabilidad de crear condiciones organizacionales que fomenten la toma de decisiones éticas, mediante su institucionalización”.

Al respecto, Fuentes (2012) manifiesta que “el éxito de las organizaciones depende del recurso humano que lo conforma, de ahí la importancia de conocer el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores, ya que por medio de esto se puede diagnosticar como se encuentra la organización” (p. 29). Teniendo como base estos estudios, es importante anotar que cada organización tiene su propia cultura que los identifica y que interviene tanto en el desarrollo de las actividades diarias, como en la generación de conocimiento.

Con respecto a las actividades de vinculación con la comunidad autores como Martínez Hernández, Leyva Arellano y Barraza Macías, (2010) manifiestan que las actividades de vinculación tienen como finalidad articular, fortalecer, estimular, impulsar y potencializar el trabajo en equipo de la casona universitaria y la sociedad civil, en la definición y ejecución de programas y proyectos de interés productivo, ambiental, salubre, educativo, jurídico, entre otros.

De igual manera González (2012) señala que la formación de los estudiantes universitarios está enfocada en que la enseñanza-aprendizaje debe estar íntimamente relacionada con la teoría y la práctica de manera que en su práctica pre-profesional aplique sus conocimientos teóricos a los problemas prácticos, todo esto permitirá que el docente retroalimente el proceso de enseñanza-aprendizaje, con el desarrollo de una actividad determinada.

Al respecto se observa que un gran porcentaje de autores consultados, manifiestan de igual forma la importancia fundamental de los vínculos organizacionales de las universidades con las entidades que puedan cooperar en la solución de los problemas prácticos de manera eficiente.

## Materiales y métodos

La investigación es de tipo descriptiva y explicativa. Descriptiva porque se describe una situación real tanto de directivos, personal administrativo, docentes y estu-

diantes, ya que al conocer la interpretación de cada uno de los resultados encuestados se aplicarán las medidas correctivas para la solución del problema. Explicativa porque se demuestra a través de la hipótesis sobre la cultura organizacional existente en la Universidad Técnica del Norte como esta influye en la ejecución de los proyectos de vinculación con la sociedad.

## Diseño de investigación

No *experimental* porque se ha observado el comportamiento de los administrativos, docentes y estudiantes de la Universidad Técnica del Norte, para ser analizado y afirmar que la variable independiente no ha sido manipulada por el investigador. Además porque no se ha presentado un diseño experimental; es un diseño transversal porque los datos fueron recolectados en un tiempo determinado con el objetivo de evidenciar la ejecución de la vinculación con la sociedad.

**Tabla 1**

*Operacionalización de las variables*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	NIVELES	INDICE
INDEPENDIENTE	Cultura Participativa	- Comunicación		
		- Compromiso de Directivos		
		- Estilos de Dirección		
		- Toma de decisiones		
Cultura Organizacional	Cultura de Trabajo en equipo	- Formación de equipos multidisciplinares	Alto	3
		- Relación entre grupos multidisciplinares	Medio	2
			Bajo	1
DEPENDIENTE	Cultura Emprendedora	- Convenios interinstitucionales		
		- Financiamiento para ejecución de proyectos de Vinculación		
		- Planificación de la Vinculación		
Vinculación con la Sociedad	Institucionalización	- Gestión de recursos para la vinculación.	Alto	3
			Medio	2
			Bajo	1
	Resultados de la vinculación	- Programas / proyectos de vinculación		

Fuente: El autor (2018)

El coeficiente de correlación de Pearson fue el instrumento para medir el índice que nos muestra el grado de asociación

o correlación entre dos variables cuantitativas, para su interpretación sus valores oscilan entre -1 y +1, el signo indica la dirección de tal valor, cuando sus valores se aproximan a +1 como a -1 se dice que existe una fuerte relación, si se aproxima a +1 es una relación positiva perfecta y si se aproxima a -1 es una relación negativa perfecta.

**Tabla 2**  
*Grado de relación de acuerdo al coeficiente de correlación*

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Adaptado de Hernández Sampieri y Fernández Collado (1998)

Los cuestionarios aplicados a los docentes, estudiantes y administrativos, se tabularon y analizaron con la hoja de cálculo Microsoft Excel 2010 y el paquete estadístico SPSS 22.0.

### Población y Muestra

**Población:** La población objetivo del estudio está constituida por todos los docentes, estudiantes y administrativos de la Universidad Técnica del Norte, durante el periodo octubre 2017 a febrero 2018.

**Tabla 3**  
*División de la Población por Estrato*

POBLACIÓN	NÚMERO	PORCENTAJE
Personal Administrativo	500	5.49%
Docentes	600	6.59%
Estudiantes	8,000	87.91%
<b>TOTAL</b>	<b>9,100</b>	<b>100%</b>

Fuente: Universidad Técnica del Norte. Elaborado por el autor (2018)

**Muestra:** Para la selección de la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N\sigma^2 Z^2}{e^2(N - 1) + \sigma^2 Z^2}$$

Donde:

**n** = el tamaño de la muestra (docentes, estudiantes o administrativos)  
**N** = tamaño de la población (total de docentes, estudiantes o administrativos)  
**σ**: desviación estándar de la población, que generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor constante de 0,5.  
**Z**: intervalo de confianza del 95%, que equivale a 1,96  
**e** = límite aceptable de error muestral que generalmente es de 5%.

### Cálculo del tamaño de muestra

Para los docentes:

$$n = \frac{N\sigma^2 Z^2}{e^2(N - 1) + \sigma^2 Z^2}$$

$$n = \frac{600(0,5)^2 (1,96)^2}{0,05^2(600 - 1) + (0,5)^2 (1,96)^2}$$

$$n = 234$$

Para los estudiantes:

$$n = \frac{N\sigma^2 Z^2}{e^2(N - 1) + \sigma^2 Z^2}$$

$$n = \frac{800(0,5)^2 (1,96)^2}{0,05^2(8000 - 1) + (0,5)^2 (1,96)^2}$$

$$n = 366$$



Para el personal administrativo:

$$n = \frac{N\sigma^2 Z^2}{e^2(N-1) + \sigma^2 Z^2}$$

$$n = \frac{500(0,5)^2 (1,96)^2}{0,05^2(500 - 1) + (0,5)^2 (1,96)^2}$$

$$n = 217$$

**Tabla 4**  
*Muestra Participante en la Investigación*

POBLACIÓN	NÚMERO	PORCENTAJE
Personal Administrativo	217	26.56%
Docentes	234	28.64%
Estudiantes	366	44.80%
<b>TOTAL</b>	<b>817</b>	<b>100%</b>

Fuente: El autor (2018).

### Resultados

Para identificar los niveles de ejecución de la vinculación con la sociedad de los docentes, estudiantes y personal administrativo de la Universidad Técnica del Norte se diseñó un cuestionario de 14 preguntas, estructurado en sus dos dimensiones: institucionalización y resultados de la vinculación, las preguntas estuvieron diseñadas con tres categorías que indican: 1 = nunca, 2 = a veces y 3 = siempre.

**Tabla 5**  
*Estructura del Cuestionario: Vinculación con la Sociedad*

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TOTAL DE ÍTEMS
Institucionalización	-Planificación de la Vinculación	1,2,3,4	4
	- Gestión de recursos para la vinculación.	5,6,7,8,9	5
Resultados de la Vinculación	- Programas / proyectos de vinculación.	10,11,12,13,14	5

Fuente: El autor (2018)

### Validación de los instrumentos de recolección de datos

La validación de los instrumentos se realizó por medio del juicio de expertos, donde se evaluaron diez aspectos como: claridad, objetividad, organización, actualidad, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y oportunidad.

Se buscó la opinión de cuatro docentes especialistas en la materia de reconocida trayectoria en la cátedra de posgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, quienes fueron los que determinaron el nivel de pertinencia y relación de los ítems con la matriz de consistencia, a ellos se les entregó una carta de presentación, la matriz de consistencia, los cuestionarios, la ficha de validación, un instructivo y formulario para anotar la pertinencia de cada ítem con los objetivos de la investigación, la calidad técnica, la representatividad el lenguaje utilizado.

Se les solicitó que, en base a sus criterios y experiencia profesional, evalúen los 10 criterios dándole puntuaciones de 1% a 100%, para saber los resultados por cada experto se sacó el promedio ponderado de los 10 criterios; finalmente para saber el grado de aceptación de cada cuestionario se sacó el promedio ponderado entre los 4 expertos, y se determinó de acuerdo al siguiente cuadro:

**Tabla 6**  
*Porcentaje para la validación de instrumentos*

Puntuación	Decisión de la ficha de observación
00% - 40%	No válido. Reformular
41% - 60%	No válido, Modificar
61% - 80%	Válido, mejorar
81% - 100%	Válido, aplicar

Fuente: El autor (2018)

**Tabla 7**  
*Validez de los cuestionarios según el criterio de expertos*

EXPERTOS	Cultura Organizacional	Vinculación con la Sociedad
Dra. Tamara Tatiana Pando Ezcurrea	100%	100%
Dra. Campana Concha Abelardo R.	100%	100%
Dr. Edgar Damián Núñez	100%	100%
Dr. José Antonio Salazar Mejía	100%	100%
<b>Promedio</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: El autor (2018)

Por los resultados obtenidos, los instrumentos pueden ser aplicados ya que están en el valor del 100% según el criterio de los expertos, los cuatro docentes señalados en el cuadro.

### Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Para comparar la operatividad de los cuestionarios, la importancia de cada ítem, el nivel de comprensión y la relación que guardan entre sí los ítems, y ver si responden a los objetivos planteado, y corregir ciertos inconvenientes presentados al momento de aplicar los cuestionarios, se aplicó una prueba piloto a 15 docentes, 15 administrativos y 20 estudiantes, luego sus resultados se analizaron mediante el estadístico Alfa de Cronbach.

$k$  = Número de ítems

$S_i^2$  = Varianza de las calificaciones en los ítems

$S_t^2$  = calificaciones totales de la encuesta  
za promedio entre los ítems de una escala si los ítems no están correlacionados. Para el análisis de la consistencia alfa de Cronbach se ha aplicado la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{k \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)}{k - 1}$$

Donde:

No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.5 a 0.75
Fuerte confiabilidad	0.76 a 0.89
Alta confiabilidad	0.90 a 1

Escala de valores que determina la confiabilidad de alfa de Cronbach.

### Resultados del análisis de confiabilidad de los cuestionarios

#### Tabla 8

Estadístico de confiabilidad.  
Conformado por el autor para la investigación

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N* de elementos
Cultura organizacional	0.769	29
Vinculación con la sociedad	0.826	14

### Discusión

El plan de Vinculación con la Sociedad genera nexos directos entre los actores internos y externos integrantes de los programas y proyectos ejecutados por la institución, impulsando la interacción de los diversos sectores sociales a nivel local y zonal, aquí se plantea la articulación de las siguientes instancias:

- Autoridades universitarias
- Unidades académicas
- Unidades administrativas
- Medios de comunicación universitarias
- Dirección de planeamiento
- Comisiones asesoras
- Instancias de gestión administrativa - financiera

Es importante aclarar que para los estudiantes la vinculación con la sociedad es una actividad que, a más de ser un requisito de grado, también es un medio para contribuir con propuestas alternativas de mejoramiento socio-educativo (Morales Godoy, 2015). Como señalan el colectivo de autores de la UNAM (Universidad Nacional Autónoma de México) (2016), los proyectos de vinculación con la comunidad se planifican de acuerdo a las necesidades de la comunidad. Todo proyecto debe ser monitoreado por medio de la redacción de informes y de manera mensual, en los que se describe el entorno, el problema, los objetivos, las actividades, las metas y los logros alcanzados.

Autores como Vázquez (2016) han considerado en sus investigaciones “que la Universidad es la principal responsable de las adaptaciones al medio que deben realizarse en la Cultura Organizacional del centro” (p. 36). Morelos y Fontalvo (2014) declaran también argumentando y coincidiendo con nosotros que respecto a la influencia de la cultura emprendedora en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad, se ha encontrado un coeficiente de correlación de Pearson promedio  $r = 0.806$  y un  $r^2 = 0.74386$  lo que nos indica que existe una correlación positiva muy fuerte y el 64.96% del de la ejecución de la vinculación con la sociedad está siendo explicada por el nivel de cultura emprendedora de sus integrantes. Por lo que se concluye a un 95% de confianza que la cultura emprendedora influye significativamente en la ejecución de la vinculación con la sociedad. Datos dignos de comparación con nuestro trabajo.

De igual forma Ortega (2015), en su destacada obra, dice que, los docentes deben tener un nivel alto de cultura organizacional, muy por encima de 78%, lo que en comparación con los datos obtenidos, la UTN con el 38% es sumamente baja. Con respecto a los estudiantes ocurre lo mismo, los datos son del 21%, cuando este autor recomienda por encima del 70%.

El personal administrativo de la UTN

también denota datos muy bajos, cuando solo el 43% del personal tienen un nivel de cultura organizacional baja, el 32% media y 25% alta. En comparación con trabajos de Ortega (2015), Morales Godoy (2015) y Pereira (2013), los datos de la UTN son sumamente bajos y no se acercan a los indicadores estándares señalados.

## Conclusiones

Mediante el análisis descriptivo y con el estadístico de la correlación de Pearson, a un 95% de confianza se ha encontrado que el nivel de cultura organizacional de la Universidad Técnica del Norte influye significativamente en la ejecución de la vinculación con la sociedad. Tanto para los docentes estudiantes y administrativos se ha encontrado un coeficiente de correlación promedio  $r = 0.892$  y un  $r^2 = 0.7957$  lo que indica que existe una correlación positiva muy fuerte y el 79.57% del de la ejecución de la vinculación con la sociedad está siendo explicada por el nivel de cultura organizacional de sus integrantes.

Respecto a la influencia de la cultura participativa en la ejecución de la vinculación con la sociedad, se ha encontrado un coeficiente de correlación de Pearson promedio  $r = 0.871$  y un  $r^2 = 0.7586$ , lo que indica que existe una correlación positiva muy fuerte y el 75.86% del de la ejecución de la vinculación con la sociedad está siendo explicada por el nivel de cultura participativa de sus integrantes. A un 95% de confianza se concluye que el nivel de cultura participativa influye significativamente en la ejecución de la vinculación con la sociedad.

En relación a la influencia de la cultura de trabajo en equipo en la ejecución de la vinculación con la sociedad, se ha encontrado un coeficiente de correlación de Pearson promedio  $r = 0.819$  y un  $r^2 = 0.6708$  lo que nos indica que existe una correlación positiva muy fuerte y el 67.08% del de la ejecución de la vinculación con la sociedad está siendo explicada por el nivel de cultura participativa de sus integrantes.

Entonces, a un 95% de confianza se demuestra que la cultura de trabajo en equipo influye significativamente en la ejecución de la vinculación con la sociedad.

Respecto a la influencia de la Cultura emprendedora en la ejecución de la Vinculación con la Sociedad, se ha encontrado un coeficiente de correlación de Pearson promedio  $r = 0.806$  y un  $r^2 = 0.6496$  lo que nos indica que existe una correlación positiva muy fuerte y el 64.96% del de la ejecución de la vinculación con la sociedad está siendo explicada por el nivel de cultura emprendedora de sus integrantes. Por lo que se concluye a un 95% de confianza que la cultura emprendedora influye significativamente en la ejecución de la vinculación con la sociedad.

En cuanto al nivel de cultura organizacional de la Universidad Técnica del Norte, se ha identificado que el 38% de docentes tienen un nivel de cultura organizacional baja, el 35% media y 27% alta; el 51% de estudiantes tienen un nivel de cultura organizacional baja, el 28% media y 21% alta; el 43% del personal administrativo tienen un nivel de cultura organizacional baja, el 32% media y 25% alta.

### Recomendaciones

De los datos obtenidos en el trabajo de campo y tabulados se determina que la cultura organizacional de la UTN es baja en docentes, estudiantes y administrativos, de la misma manera, la ejecución de la vinculación con la sociedad no se realiza de acuerdo a lo que manifiesta la norma legal, por lo que se recomienda generar políticas, procesos, reglamentos y capacitar a los sectores indicados para alcanzar mejores resultados en los indica-

dores de calidad educativa universitaria exigida por el (CEAACES, 2015).

Socializar los resultados de la investigación con las autoridades de la Universidad y con el Departamento de Vinculación, con la finalidad que tomen conocimiento de la situación actual e implementen un plan de mejora para lograr mejorar los indicadores de vinculación con la sociedad.

Implementar estrategias para mejorar la cultura organizacional en la Universidad Técnica del Norte, ya que se ha detectado que solo el 27% de docentes, el 21% de estudiantes y el 25% del personal administrativo muestran un alto nivel de cultura organizacional, se debe enfatizar especialmente en potenciar la Cultura de trabajo en equipo, propiciando la formación de equipos especialmente multidisciplinarios y fomentando su relación; ya que, es la dimensión que más afecta al desarrollo de una buena cultura organizacional.

En la cultura participativa se observa que el 31% de docentes, el 27% de personal administrativo y un 22% de estudiantes tienen un alto nivel en esta cultura, lo que significa que esta cultura no es practicada en la universidad por lo que se hace necesario fomentar actividades al interior de la misma con la finalidad que los tres sectores estudiados en esta investigación participen activamente en los diferentes ámbitos: social, deportiva, cultural, científica, académica, tecnológica con lo que se logra mejorar la comunicación entre los actores de la educación universitaria, se afianzan los compromisos de los directivos universitarios, los docentes y estudiantes tienen mayor querencia a la institución, se fomenta un estilo de dirección diferente lo que permite tomar decisiones con corresponsabilidad para el cumplimiento de objetivos de la UTN.

## Referencias

- Alvarado, M. (2008). *Ética como herramienta para mejorar la cultura organizacional en instituciones de servicios hospitalarios de la ciudad de Quetzaltenango*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar
- Batallas, B. (2018). Apuntes para una investigación acerca de la cultura organizacional en la Universidad Técnica del Norte. Material impreso. 21 pp. (P. 11).
- (2018). Apuntes referentes a la formación del trabajo en equipo en la Universidad Técnica del Norte. Material impreso. 39 pp. (Pp. 11-12).
- Chiang, M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.
- Coefficiente de correlación lineal de Pearson. (2016). Análisis de variables. Paquete estadístico SPSS. En: <https://personal.us.es/vararey/adatos2/correlacion.pdf>
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (Estudio realizado en la delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial en la ciudad de Quetzaltenango)*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- González Alonso, J. A.; Pazmiño, Santacruz M. (2015). Alfa de Cronbach. *Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario*. Revista Publicando, 2(1). 2015, 62-77. ISSN 1390-9304
- González, S. (2012). *¿Cómo mejorar el desempeño docente?* <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001374/137469so.pdf>. (Pp. 12-13).
- LOES. (Ley orgánica de Educación Superior). <Actualizada-2017>. Páginas 111-116. En: [fliphtml5.com/exes/dfit/basic/101-116](http://fliphtml5.com/exes/dfit/basic/101-116).
- Macías, M. (2010). Methodological strategy for the right use of the interactive <https://books.google.com.ec/books?isbn=8494720856> Pp. 31-32
- Martínez Hernández, L. M., Leyva Arellano, M. E., y Barraza Macías, A. (2010). *La importancia de la vinculación en las Instituciones De Educación Superior*.
- Morales Godoy, A. G. (2015). *Vinculación con la colectividad en la formación profesional de los estudiantes de sexto nivel de la carrera de educación básica*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/2607/1/T-UCE-0010-529.pdf>
- Morelos, J., y Fontalvo, T. (2014). *Análisis de los factores determinantes de la cultura organizacional en el ambiente empresarial Entramado*. Revista Entramado; pp. 14-18.
- Ochoa, C. (2015). Muestreo probabilístico: muestreo estratificado. Nesquets. En: <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-probabilistico-muestreo-estratificado>
- Ortega. (2015). A systemic model of analysis of organizational culture in health care services. Nova Scientia
- Ubico, X. (2011). *Percepción por parte del personal con respecto a rasgos de cultura organizacional en un centro de diagnóstico médico de la ciudad de Guatemala*. Guatemala : Universidad Rafael Landívar.
- Universidad Nacional Autónoma de México. (2016). *Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la UNAM*. Obtenido de <http://www.cieg.unam.mx/index.php/equidad-de-genero-en-la-unam/proyecto-equidad/21-itpg-unam>.
- Universidad Técnica del Norte. (2016). PLAN DE VINCULACIÓN . Obtenido de <http://www.utn.edu.ec/fecyt/carreras/parvularia/wp-content/uploads/2016/09/PLAN-DE-VINCULACION-C3%93N.pdf>.
- Vásquez, O. (2016). *La cultura organizacional desde sus paradigmas de estudio: una aproximación a la perspectiva interpretativa-simbólica*. Entramado, 66-80.



# Influencia de la cultura organizacional en la investigación de la Universidad Técnica del Norte

Segundo Hernán Cadena Pulles

Universidad Técnica del Norte  
shcadena@utn.edu.ec

## RESUMEN

---

El presente trabajo tiene como objetivo determinar la influencia de la cultura organizacional en la investigación de la Universidad Técnica del Norte. Para ello se empieza analizando el nivel de cultura organizacional que prevalece en la institución y una vez hecho esto, la relación que tiene con la investigación y sus resultados y de ser necesario, recomendar las acciones para mejorarla. La investigación propuesta es de naturaleza descriptiva y correlacional y se llevó a cabo mediante la aplicación de encuestas, que averiguaron el estado de los indicadores que aportan a las diferentes subculturas o dimensiones, como son la participativa, la profesional, la emprendedora, la de trabajo en equipo y la motivadora; esto a una muestra de 600 individuos, de ellos 234 docentes y 366 estudiantes. El análisis de carácter descriptivo llega hasta identificar y describir el nivel de la cultura organizacional en la institución de educación superior, partiendo de los datos que se obtuvieron mediante la aplicación del instrumento. El análisis correlacional, la tabulación de los resultados se la realizó mediante el programa Statistical Package for the Social Sciences 21 (SPSS), lo cual permitió corroborar los enunciados de las hipótesis; es decir que la investigación en la UTN depende de su cultura organizacional.

**Palabras Clave:** CULTURA ORGANIZACIONAL, INVESTIGACIÓN, UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE, ANÁLISIS CORRELACIONAL, DIMENSIONES

## ABSTRACT

---

### Organizational Culture Influence on Research at Técnica del Norte University

The objective of this paper is to determine the organizational culture influence on research at Técnica del Norte University. To do this, first, there is an analysis of the organizational culture level that prevails in this institution and once this was done, its relation with research and its results, and if it is necessary, to recommend actions to improve it. This research was a descriptive and correlational approach and was carried out through the application of surveys, which found out the status of the indicators that contribute to the different subcultures or dimensions, such as participatory, professional, entrepreneurial, team work and motivating. There was a sample of 600 participants; 234 teachers and 366 students. The descriptive analysis identifies and describes the level of organizational culture in this higher education institution, based on the data obtained through the application of the instrument. For the correlational analysis, the tabulation of the results was done through the Statistical Package for the Social Sciences 21 program (SPSS), which allowed to corroborate the statements of the hypotheses; that is to say, the fact that research at UTN depends on its organizational culture.

**Keywords:** ORGANIZATIONAL CULTURE, RESEARCH, TÉCNICA DEL NORTE UNIVERSITY, CORRELATIONAL ANALYSIS, DIMENSIONS

## Introducción

Al ser la universidad, responsable de entregar a la sociedad profesionales idóneos para que resuelvan sus problemas y finalmente contribuyan a su desarrollo, ésta debe tener una estructura organizacional bien concebida que funcione adecuadamente para cumplir con su cometido.

Las universidades, al igual que las empresas, basan el éxito de su trabajo en la estructuración adecuada de su organización, esto demanda de la correcta aplicación de la cultura organizacional; la cual, cuando toma en cuenta todos los aspectos que la gobiernan, puede garantizar la consecución del éxito, en un porcentaje elevado (Rodens, 2016). De esta manera, cumpliendo las expectativas de sus directivos y lo que es más importante acorde con lo que sus principales clientes, los estudiantes, esperan alcanzar que no es otra cosa que egresar del centro de estudios con las competencias que les permitan desempeñarse correctamente en su profesión y poder contribuir de esta manera al desarrollo de su sociedad.

Un aspecto de vital importancia para la formación integral del profesional que entrega la universidad y pone al servicio de su pueblo, es la producción científica, la cual no es sino la medida, en parte, de

la investigación que se lleva a cabo en el Alma Máter, además de otros indicadores que dicen mucho del desarrollo de la ciencia que se lleva a cabo en su interior.

La investigación se ha convertido en uno de los pilares fundamentales sobre los que se sostiene la misión de la universidad y es un sólido puente, que une a la academia con los diferentes sectores empresariales Shein (1988). Los resultados que en diferentes campos se han obtenido en estos centros de estudio han servido para desarrollar, a veces, en forma muy acelerada, el conocimiento necesario para mejorar la producción de las empresas, lo que redundará en su mayor eficiencia y productividad (Rueda, 2012).

Por otro lado, Chiavenato (2009) señala que la cultura organizacional está compuesta por normas y reglamentos que deben ser compartidos por todos los miembros de la organización y que deben ser transmitidos al nuevo personal que ingresa a la empresa. De esta manera se puede entender que la cultura organizacional es un patrón de suposiciones básicas compartidas por todo el grupo, donde las reglas, normas, y las relaciones interpersonales influyen en el comportamiento de las personas que laboran en la organización.

Es decir que la cultura organizacional



se enfoca en una gestión de cambio, a fin de responder a la necesidad de mejorar sus procesos y preservar su ciclo de vida, asegurando el equilibrio con el entorno (Jaramillo, 2015). Esto significa que la mejora de los procesos se puede dirigir hacia la búsqueda del crecimiento de la organización, mediante la implementación de nuevas formas de hacer las cosas, con base en la experiencia de todos sus colaboradores.

El presente trabajo tiene como objetivo general establecer la influencia que sobre la investigación de la Universidad Técnica del Norte, tiene el manejo, adecuado o no, de la cultura organizacional, para que una vez que se consiga esto, hacer recomendaciones tendientes a conseguir resultados exitosos en la estructura organizacional, lo que redundará directamente en conseguir mejores resultados en la investigación de la institución, pasando, por supuesto, por la superación, preparación y capacitación de la planta docente.

## Materiales y métodos

El tipo de la investigación que se llevó a cabo es teórico básico explicativo y el diseño es no experimental, expofacto, transversal. Esta investigación se realizó bajo el enfoque cualitativo- cuantitativo, en razón del problema y los objetivos a conseguir y además, porque en el proceso se utilizaron técnicas cualitativas para la comprensión y descripción de los hechos; orientándolos básicamente al conocimiento de una realidad como es la influencia de la cultura organizacional en la investigación de la universidad. También se apoyó en una investigación de campo de carácter descriptivo, por cuanto se realiza un diagnóstico a docentes y estudiantes de la Universidad Técnica del Norte.

Finalmente se utilizó la investigación documental bibliográfica, la cual permitió construir la fundamentación teórica del proyecto que consiste en describir la influencia de la cultura organizacional en la investigación de la Universidad Técnica del Norte. También se realizó una investi-

gación de campo, descriptiva, a través de la observación y aplicación de encuestas con sus instrumentos: los cuestionarios, con el propósito de elaborar un diagnóstico real y analizar técnicamente el fenómeno planteado en el problema mencionado.

## Población y muestra

La población estuvo compuesta por 600 docentes y 8000 estudiantes, los que equivalen al 6,98 y 93,02 % respectivamente. A fin de encontrar el tamaño de la muestra y en vista de que se conoce la población total, se utilizó la fórmula de muestreo aleatorio simple (Sánchez, 2008). Con un Z de 1,96 equivalente a un nivel de confianza del 95%, una desviación estándar de 0,5 y un error del 5%. Así la muestra para el estudio quedó constituida por 234 docentes y 366 estudiantes.

Para averiguar el estado en el que se encontraba la variable independiente Cultura Organizacional que se diseñó un cuestionario con 61 pregunta, distribuidas en cinco dimensiones con sus respectivos indicadores, las que se las describe a continuación. Primero, está dimensión *Cultura Participativa* (Orientada a la participación de los docentes investigadores en la planeación estratégica, la generación de ideas, facultad para tomar decisiones, comunicación y autonomía en el trabajo), con sus indicadores Comunicación y Participación & Solidaridad; luego está la *Cultura Profesional* (Orientada a la preparación y formación de los docentes investigadores, y la utilización de nuevas tecnologías en el ejercicio de la docencia y la investigación), con Especialización; después la *Cultura Emprendedora* (Orientada al desarrollo de nuevas experiencias y proyectos, mayor investigación, a asumir nuevos riesgos y tolerancia al fracaso, dispuestos al cambio y con pensamiento positivo frente a la innovación), con Preocupación por la Investigación, Desarrollo y crecimiento e Innovación; luego *Cultura de Trabajo en Equipo* (Orientada al desarrollo de actividades en equipo interdisciplinarios dentro de la or-

ganización, que comparten conocimientos y experiencias de trabajo, participan en la toma de decisiones conjuntas, y generan valores como la colaboración y la solidaridad), con Burocracia y Grupo; por último está la Cultura Motivadora (Se preocupa por el bienestar de las personas, posibilidades de desarrollo de los empleados, calidad y confianza en las relaciones con los directivos, reconocimiento y credibilidad

en el trabajo realizado), con Preocupación por las personas. La escala se la definió en tres niveles, siendo el uno, el nivel más bajo y el tres el más alto. Para facilitar el análisis de los resultados se diseñó una matriz, que indica los ítems que corresponden a cada indicador de las dimensiones de la variable, con sus respectivos pesos.

Las variables e indicadores de la cultura organizacional se resumen en la siguiente tabla.

**Tabla 1**  
*Variables de la Cultura Organizacional*

Variable	Dimensión	Indicador (Dimensión del valor)	Sub-indicador	
Cultura Organizacional	Cultura participativa	Comunicación	Procesos de comunicación	
		Participación y solidaridad	Compromiso de los directivos	
			Participación e integración de los investigadores	
	Profesional	Especialización	Promoción de la investigación mediante la asistencia y organización de eventos	
			Tiempo y espacios para la cualificación especializada en la investigación	
			Formación en el uso de las tecnologías	
	Emprendedora	Preocupación por la producción	Políticas de apoyo a la investigación	
			Desarrollo y crecimiento	Asignación de recursos para la investigación
				Acuerdos y convenios para la investigación
			Innovación	Aceptación y emprendimiento de nuevos proyectos
Trabajo en equipo		Burocracia	La organización que tiene la universidad según jerarquías, sistemas, control y procedimientos	
		Grupo	Fomento de la creación de nuevos equipos de investigación	
			Equipos multidisciplinares	
Reuniones del grupo de investigación				
Motivadora		Preocupación por las personas	Incentivos económicos por resultados	
			Reconocimiento por méritos	
			Desarrollo personal y profesional de los investigadores	

Elaborada por el autor

Para recoger información de la variable dependiente **Investigación**, se llevó a cabo un cuestionario con 18 preguntas, de acuerdo a sus dos dimensiones **Institucionalización** (Analiza el grado en que las políticas y procedimientos adoptados han logrado institucionalizar la investigación científica como una función sustantiva de la universidad o escuela politécnica). Para el efecto se analiza la planificación de los objetivos de investigación de la institución, considerando los objetivos, las prioridades y los recursos institucionales organizados de manera que se garantice la ejecución de proyectos de investigación y la obtención de resultados con crecientes niveles de calidad), con sus indicadores Planificación de la Investigación y Gestión de recursos para la Investigación. La segunda dimensión es **Resultados** (Evalúa los resultados de la investigación científica y académica a través de las publicaciones de artículos y libros o capítulos de libros).

Para la evaluación de las publicaciones se reconoce el impacto de las mismas en la comunidad científica internacional, los criterios establecidos por las publicaciones periódicas para la garantía de la calidad de los artículos que contienen, y los criterios editoriales y de validación científico-técnica establecidos para garantizar la calidad de los libros publicados por los profesores e investigadores de las instituciones. Además, se considera la filiación institucional de las publicaciones como un elemento que promueve esfuerzos institucionales crecientes destinados

al auspicio y compromiso de recursos, así como de condiciones propicias para la investigación y la publicación de los resultados, con sus respectivos indicadores *Producción científica, Producción regional y Libros o capítulos de libros revisados por pares*; se estableció una escala de 1 a 3, donde 1 significa no disponible o insatisfactorio, 2 parcialmente disponible y/o en construcción y 3 disponible y satisfactorio. Para facilitar el análisis de los resultados se diseñó una matriz, que indica los ítems que corresponden a cada indicador de las dimensiones de la variable, con sus respectivos pesos.

Los dos instrumentos fueron sometidos a la validación obligatoria, mediante el criterio de expertos, quienes analizaron la intencionalidad, el número adecuado de ítems, la consistencia y la coherencia entre sus dimensiones. Después se determinó la confiabilidad de los instrumentos, aplicando el Coeficiente Alfa de Cronbach, habiéndose obtenido un valor de 0,762 para la cultura organizacional, lo que indica una fuerte confiabilidad y relación entre sus ítems y un valor de 0,706 para el cuestionario de investigación, lo que indica moderada confiabilidad; es decir, existe coherencia y relación entre sus ítems.

Para el análisis de los datos, se eligió la Regresión Lineal, tanto simple como múltiple, en vista de que es la técnica más adecuada para comprobar hipótesis y relaciones causales, mediante el programa estadístico SPSS 21.

**Tabla 2**  
*Variables de la Investigación*

Variable	Dimensión	Indicador (Dimensión del valor)	Sub-indicador
<b>Investigación</b>	<b>Institucionalización</b>	<b>Planificación de la investigación</b>	Plan de investigación
			Planificación estratégica institucional (de I.)
			Planificación operativa (en investigación)
			Consecución de fondos externos para I.
			Informe de cumplimiento de planificación Op.
			Políticas, normativas y procedimientos, líneas de investigación
			Convocatorias para la presentación de proyectos de I. con financ. últimos dos años
		<b>Gestión de recursos para la investigación</b>	Políticas, normativas y procedimientos de la I.
			Planificaciones estratégicas de los últimos dos años
			Convocatorias para la presentación de proyectos de I. con financiamiento últimos dos años
	<b>Resultados</b>	<b>Producción científica</b>	Artículo publicado en formato PDF
			Carta de aceptación de publicación de la revista
		<b>Producción regional</b>	Artículo publicado en formato PDF
			Carta de aceptación de publicación de la revista
			Ponencia publicada en la memoria del congreso
<b>Libros o capítulos revisados por pares</b>		Libro	
		Capítulo de libro	
		Informe de revisión por pares	

Elaborada por el autor

## Resultados

Para responder a los objetivos de la investigación se aplicaron encuestas a los docentes y estudiantes, sus resultados se presentan en dos partes:

- La primera parte consta de un análisis descriptivo, donde se evalúa cada variable con sus respectivos indicadores.

Para determinar el nivel de la cultura

organizacional en la la Universidad Técnica del Norte, se diseñó un cuestionario de 61 preguntas, que se aplicó a los docentes y estudiantes con la finalidad de conocer sus habilidades participativa, profesional, emprendedora, trabajo en equipo y motivadora. Los niveles de las diferentes culturas se resumen en los siguientes cuadros

**Tabla 3**  
*Niveles de las diferentes Culturas*

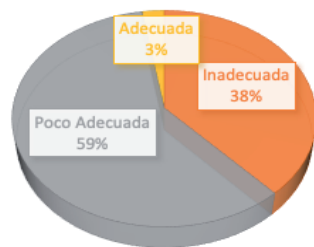
Cultura	Grupos	Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total
Participativa	Estudiantes	226	131	9	366
		62%	36%	2%	100%
	Docentes	140	89	5	234
		60%	38%	2%	100%
Total	366	220	14	600	
	61%	37%	2%	100%	
Profesional	Estudiantes	165	189	12	366
		45%	52%	3%	100%
	Docentes	96	132	6	234
		41%	56%	3%	100%
Total	261	321	18	600	
	44%	54%	3%	100%	
Emprendedora	Estudiantes	143	211	12	366
		39%	58%	3%	100%
	Docentes	97	133	4	234
		41%	57%	2%	100%
Total	240	344	16	600	
	40%	57%	3%	100%	
De trabajo en equipo	Estudiantes	99	258	9	366
		27%	70%	2%	100%
	Docentes	64	167	3	234
		27%	71%	1%	100%
Total	163	425	12	600	
	27%	71%	2%	100%	
Motivadora	Estudiantes	79	276	11	366
		22%	75%	3%	100%
	Docentes	47	183	4	234
		20%	78%	2%	100%
Total	126	459	15	600	
	21%	77%	3%	100%	

Elaborada por el autor

Con los resultados de cada una de las culturas analizadas, se puede llegar a determinar el nivel de la cultura organizacional en la UTN, lo que se ve en la siguiente figura.

Se procede de igual manera para determinar el nivel de investigación en la Universidad Técnica del Norte, es decir se analizan los datos de sus dos subcriterios: la institucionalización y los resultados.

### CULTURA ORGANIZACIONAL



Elaborada por el autor con datos obtenidos en la encuesta

*Figura 1.* Nivel de la Cultura Organizacional en la UTN

**Tabla 4**  
*Niveles de Investigación*

Subcriterios		Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total
Institucionalización	Estudiantes	251	102	13	366
		69%	28%	4%	100%
	Docentes	168	61	5	234
		72%	26%	2%	100%
Total	419	163	18	600	
	70%	27%	3%	100%	
Resultados	Estudiantes	121	232	13	366
		33%	63%	4%	100%
	Docentes	103	127	4	234
		44%	54%	2%	100%
Total	224	359	17	600	
	37%	60%	3%	100%	

Elaborada por el autor

Los resultados se muestran en la siguiente ilustración.



Figura 2. Nivel de la Investigación en la UTN

En la segunda parte se **demuestran las hipótesis** mediante un análisis de regresión lineal (simple y múltiple), utilizando el programa SPSS versión 21, cuyos resultados se los resume en el siguiente gráfico.



Figura 3. Influencia del conjunto de variables independientes sobre la variable dependiente con coeficientes estandarizados

Entonces, de los resultados anteriores se tiene que la variable que más interviene en la mejora de la investigación es la cultura profesional con un 33.8%, seguido de la cultura participativa con un 16.9%, la cultura de trabajo en equipo con un 13.9%, la cultura emprendedora con un 13.2% y por último la cultura motivadora con solo un

10.9%.

También se tiene que la significancia, tanto para la constante como para las Xi es menor a 0.05, lo que indica que el modelo es significativo, y se rechaza la hipótesis nula, entonces a un 95% de confianza se concluye que la cultura organizacional influye en la investigación de la Universidad Técnica del Norte.

## Discusión de resultados

Para responder a los objetivos de la investigación se aplicaron encuestas a los docentes y estudiantes, sus resultados se presentan en dos partes: El análisis descriptivo de los datos permitió determinar que el nivel de la Cultura Organizacional en la UTN, es muy bajo, pues de allí se desprende que un 59%, la califica de Poco adecuada, un 38% de Inadecuada con y un 3% piensa que es adecuada, lo que está de acuerdo con lo que Sánchez (2010) menciona en su tesis doctoral, donde señala que las instituciones de Educación Superior, como entidades sociales, se comportan de acuerdo a su cultura organizacional desarrollada y aceptada a través del tiempo. Los resultados muestran que existen muy poco compromiso y falta de identidad de los docentes con la institución de Educación Superior en estudio, lo que se puede concluir que los docentes no se sienten identificados con la institución.

En la última autoevaluación de la universidad en el criterio de investigación (con sus dos subcriterios: el primero la Institucionalización, que es evaluada mediante los indicadores: Planificación y Gestión de recursos; y el segundo: Los Resultados, evaluada a su vez por los indicadores: Producción científica, Producción regional y Libros y capítulos de libros evaluados por pares), se obtiene 4,9 sobre 21 puntos, en vista de que, entre otras cosas no se evidencia un sistema de investigación que permita una adecuada planificación, socialización y difusión de procesos internos que garanticen su integración y la fiabilidad de los resultados en relación,

principalmente, con la producción científica, esta cifra equivale apenas a un 23 % de cumplimiento en los indicadores, lo que concuerda plenamente con los resultados del análisis descriptivo de la variable dependiente, que arrojan que la mayoría correspondiente a un 53%, la califica de Poco adecuada, luego viene la percepción para la Inadecuada con un 44% y apenas una cantidad mínima del 3% piensa que es adecuada, esto da la medida de que los resultados que se están teniendo en la Investigación son muy bajos y deben ser mejorados. Es fundamental entonces mejorar la cultura organizacional de la universidad para obtener mejores resultados en la investigación.

Una vez que se procesaron los datos obtenidos en los instrumentos de recolección de información, mediante la regresión múltiple, se llegó a evidenciar que la significancia, tanto para la constante como para las variables independientes es menor a 0.05, lo que indica que el modelo es significativo, y con esto se rechaza la hipótesis nula; entonces, a un 95% de confianza se concluye que la cultura organizacional influye positivamente en la investigación de la Universidad Técnica del Norte, esto concuerda con lo que Rueda (2012) en su obra menciona acerca de la influencia de la cultura organizacional, la gestión del conocimiento y el capital tecnológico en la producción científica. Aplicación a grupos de investigación adscritos a universidades de Colombia sostiene que la cultura de las organizaciones universitarias es determinante en el comportamiento y las prácticas de los docentes y los resultados obtenidos en la investigación.

Hay que destacar, lo que Rodríguez (2008) en el mismo artículo menciona que la cultura organizacional no es monolítica y es posible que convivan varias subculturas con distintas presunciones básicas acerca de las formas apropiadas de pensar y actuar. Estos intereses y lógicas de pensamiento diferentes pueden vivir en armonía respetando los valores prioritarios establecidos por el grupo con mayor

poder relativo, esto explica los diferentes valores de influencia de las subculturas en la investigación de la Casona, que como puede comprobarse, varían desde valores bajos para las Culturas: Motivadora (10.9%), Emprendedora (13.25) y de Trabajo en Equipo (13.9%), un valor moderado para la Participativa (16.9%); llegando a obtener el valor más alto la Profesional (33.8%); lo que, por supuesto describe con claridad el camino a seguir y la prioridad con la que se deben atender estos aspectos, para lograr el mejoramiento de la Investigación en la Institución.

Según lo anterior, se puede afirmar que la cultura predominante en la institución es la profesional, ya que esta, al ser la que mayor porcentaje de influencia ha obtenido, es la que más se enfatiza en la organización, de las restantes cuatro analizadas no se puede decir que haya una gran incidencia, ya que sus valores varían entre bajos y moderados, lo que no significa que no estén presentes en el funcionamiento de la UTN; por el contrario, lo que estos resultados confirman es lo que Cameron y Quito (2011) dicen del funcionamiento de las empresas, al afirmar que las organizaciones efectivas son capaces de comportarse de forma flexible y a veces contradictoria. En otras palabras, una organización puede mantenerse y actuar de forma tal que fomenta la estabilidad y el control de los procesos, como sucede con la cultura jerarquizada, al mismo tiempo que apoyan y fomentan el compromiso, la lealtad y se preocupan por el bienestar de los empleados, tal y como sucede con las culturas de tipo Clan.

En cuanto al análisis de los resultados de la variable dependiente, en este caso la investigación, se llegó a determinar que al momento de realizar el estudio, existen muchas falencias en su manejo, lo que ha traído consecuencias muy negativas para el desarrollo de la universidad, de las cuales, la más preocupante es que la investigación científica en la UTN, fue calificada como inadecuada o poco adecuada en la institución de Educación Superior, lo que coinci-

de con Alvarez-Muñoz y Pérez- Montoro (2015), de la Escuela Superior Politécnica del Litoral, cuando en su obra sobre análisis y viabilidad de la producción científica en Ecuador, menciona que la evolución de la investigación científica de las universidades ecuatorianas ha seguido un patrón similar al de otros centros de educación superior latinoamericanos. La falta de incentivos gubernamentales y el crecimiento desregularizado de centros privados en décadas anteriores dio lugar a un escenario de escasa investigación científica.

## Conclusiones

Mediante el análisis descriptivo de los datos se determinó el nivel de la cultura organizacional en la UTN, es muy bajo, ya que el valor preponderante fluctúa entre inadecuada y no adecuada. Esto sugiere que la Universidad debe formular un plan estratégico para mejorar el nivel de esta variable.

Utilizando el mismo análisis descriptivo se averiguó el nivel de la Investigación en su mayoría es considerada inadecuada; lo que significa que los resultados que se están obteniendo en esta actividad tienen que ser mejorados a través de un plan de mejoras que debe iniciar cuanto antes.

En el análisis de regresión se encontró que la correlación múltiple es de 0.685 lo que indica una alta y positiva relación entre la cultura organizacional y la investigación, de lo que se colige que si la cultura organizacional mejora la investigación también mejorará, además se ha encontrado que el 47% de la mejora en investigación está siendo explicada por el nivel de cultura organizacional de sus docentes y estudiantes.

Mediante un análisis de regresión simple, a un 95% de confianza se ha demostrado que:

1. *La Cultura Participativa influye de manera moderada y positivamente en la investigación de la Universidad Técnica del Norte*, la correlación entre estas dos variables es de 0.521, con un  $r^2 = 0.272$ , lo

que indica en términos generales que el 27.20% de la investigación está siendo explicada por la cultura participativa de sus docentes y estudiantes, además por cada unidad que aumenta el nivel de cultura participativa, la investigación se incrementa en 0.803 unidades.

2. *La Cultura Profesional es la que más influye en la Investigación de la Universidad Técnica del Norte*, la correlación entre estas dos variables es de 0.578, con un  $r^2 = 0.335$ , lo que indica en términos generales que el 33.5% de la investigación está siendo explicada por la cultura profesional de sus docentes y estudiantes, además por cada unidad que aumenta el nivel de cultura profesional, la investigación se incrementa en 1.009 unidades.

3. *La Cultura Emprendedora también influye de manera moderada y positivamente en la investigación de la Universidad Técnica del Norte*, la correlación entre estas dos variables es de 0.467, con un  $r^2 = 0.218$ , lo que indica en términos generales que el 21.8% de la investigación está siendo explicada por la cultura Emprendedora de sus docentes y estudiantes, además por cada unidad que aumenta el nivel de cultura emprendedora, la investigación se incrementa en 0.803 unidades.

4. *La Cultura de trabajo en equipo también influye de manera moderada y positivamente en la Investigación de la Universidad Técnica del Norte*, la correlación entre estas dos variables es de 0.504, con un  $r^2 = 0.254$ , lo que indica en términos generales que el 25.4% de la investigación está siendo explicada por la cultura de trabajo en equipo de sus docentes y estudiantes, además por cada unidad que aumenta el nivel de cultura de trabajo en equipo, la investigación se incrementa en 0.981 unidades.

5. *La Cultura Motivadora también influye de manera moderada y positivamente en la Investigación de la UTN*, la correlación entre estas dos variables es de 0.501, con un  $r^2 = 0.251$ , lo que indica en términos generales que el 25.1% de la investigación está siendo explicada por la cultura motivadora



de sus docentes y estudiantes, además por cada unidad que aumenta el nivel de cultura motivadora, la investigación se incrementa en 1.265 unidades.

## Recomendaciones

Habiéndose demostrado fehacientemente que si se mejora la Cultura Organizacional de la Universidad en general, se va a mejorar la Investigación en la Institución, lo que se va a hacer es identificar los aspectos (llámense indicadores), que más gravitan en cada una de la culturas y una vez realizado esto, recomendar las acciones tendientes a conseguir mejoras en la variable dependiente de estudio.

1. Así, siendo la Cultura Profesional la de mayor influencia con 33.8%, se debe intervenir primero en ella, para lo cual se tendrá que fortalecer los tres grandes aspectos que la conforman, estos son:

2. La Especialización de los docentes investigadores, a través de la promoción y organización de congresos, seminarios, pasantías y demás formas de capacitación en investigación que se pudieran presentar, dando además, las respectivas facilidades y apoyo para que el personal que lo requiera, asista sin inconvenientes.

3. Apoyar a los docentes universitarios a iniciar, continuar o a finalizar estudios de cuarto nivel en universidades nacionales y extranjeras.

4. Tiempo y espacios para la cualificación especializada en la investigación, proporcionando al docente el tiempo suficiente para su formación, tanto en maestrías como en doctorados; implementando adecuadamente los laboratorios idóneos para desarrollar las investigaciones; contratando las bases de datos especializadas que permitan desarrollar la investigación

5. Formación en el uso de tecnologías, promoviendo la formación tecnológica especializada de docentes y funcionarios, estando a la vanguardia en el uso de las nuevas tecnologías de investigación para ponerlas al alcance de sus investigadores

6. Siguiendo el orden establecido por

los resultados que se están analizando, la siguiente cultura a mejorar es la Participativa, que de acuerdo a los datos estadísticos tiene un 16.9%, potenciando los siguientes indicadores:

7. Procesos de comunicación, la universidad debe disponer de procesos de comunicación asertivos, que fluyan adecuadamente y que les permita a sus autoridades solucionar los problemas que se presenten; los proyectos de investigación que se desarrollan en la universidad deben tener sus lineamientos claros y ser difundidos oportunamente, a fin de que los docentes investigadores presenten propuestas válidas, acordes a cumplir los objetivos allí planteados. Además los directivos de la Universidad en coordinación con el CUI-CYT deben mantener reuniones permanentes con los investigadores para socializar los problemas fundamentales de la zona de influencia de la Universidad y del país para que estos sean abordados desde esta óptica para plantear posibles soluciones.

8. Compromiso de los directivos y funcionarios, Debe existir un compromiso total por parte de las autoridades de la casona universitarias con el desarrollo y auspicio de la investigación, a través del desarrollo constante de nuevos proyectos de investigación, promoviendo la generación de políticas y procesos para la participación de su personal investigador en sociedades científicas y en grupos y redes interinstitucionales de investigación

9. Participación e integración de los investigadores, fomentando el funcionamiento de grupos interdisciplinarios, los que deben ser conformados por docentes, estudiantes y funcionarios universitarios.

10. La cultura que ocupa el tercer lugar es la de Trabajo en Equipo, con un 13,9%, la misma que deber tener mejoría, poniendo atención a los siguientes indicadores:

11. La organización que tiene la universidad según jerarquías, sistemas, control y procedimientos, mediante la implementación y puesta en marcha de un Manual de Procesos, en donde se encuentren

descritos con absoluta claridad los pasos que se deben seguir para realizar cualquier actividad en la casona, sea esta de carácter académico, administrativo. Esto ayudará a la regularización de trámites, lo que conlleva una disminución en el tiempo y los recursos invertidos en cualquier gestión que se necesite llevar a cabo. En lo que se refiere a la Investigación, se adjunta una propuesta de Manual de procesos desarrollada a través de una tesis de tercer nivel llevada a cabo en la Carrera de Agroindustrias de la FICAYA de la UTN, por parte de la estudiante Yomaira Yar. Un trabajo similar se debe hacer extensivo en toda la Universidad.

12. Fomentar la creación de nuevos equipos de investigadores, con la respectiva reglamentación, a fin de posibilitar la publicación de los resultados de las investigaciones, sean estos en mediante artículos indexados, libros con ISBN, capítulos de libros con revisión de pares; lo que conlleva una contribución al crecimiento profesional

13. Equipos multidisciplinarios, Promover y fomentar la formación de equipos interdisciplinarios de investigadores, que lleguen a formar parte de la comunidad científica, no solamente a nivel nacional, sino internacional, para que así sus trabajos sean difundidos y conocidos alrededor del mundo

14. Reuniones del grupo de Investigación, a través de una adecuada normativa que regule la periodicidad de estos encuentros con la finalidad de que se discutan los pormenores y se resuelvan los problemas que surgen en el desarrollo de los proyectos de la investigación, lo que a la postre contribuye a definir estrategias que ayudan al crecimiento del conocimiento.

15. El cuarto lugar de influencia lo ocupa la Cultura Emprendedora, con 13.2 %, a la que contribuyen los siguientes indicadores:

16. Políticas de apoyo a la investigación, mediante la creación y puesta en marcha de un departamento encargado exclusivamente de esta actividad, que

cuenta con políticas claras de funcionamiento, con líneas de investigación plenamente identificadas y concebidas de tal manera que solucionen los problemas en forma progresiva, partiendo de los que se ubican en el entorno inmediato o local, luego el provincial, después de regional y por último el nacional, atendiendo a la misión y visión de la Institución. Este departamento debe tener el aporte de profesores a tiempo completo y la universidad debe fortalecer el programa de formación de doctores, plasmándolo en un plan quinquenal de funcionamiento

17. Asignación de recursos para la investigación, A pesar de que por Ley, las universidades ecuatorianas deben destinar un 6% de su presupuesto anual, al desarrollo de la investigación, se recomienda la promoción y aprobación de proyectos con financiamiento externo que capten los recursos suficientes para lograr resultados significativos en el desarrollo científico y dar un decidido apoyo a los docentes para que participen en eventos internacionales de su respectiva área

18. Acuerdos y convenios para la investigación, los mismos que deben ser firmados con organismos gubernamentales o no con el fin de que se amplíe la difusión e intercambio científico con las universidades del país y del extranjero, por supuesto a través de las redes interinstitucionales

19. Innovación, mediante la promoción, aceptación y emprendimiento de nuevos proyectos, propiciando la utilización de tecnología de punta. Algo muy importante a tomarse en cuenta en este punto es el significativo aporte que hacen a la innovación los Semilleros de investigación, que son desarrollados en los proyectos de aula

20. Al final, está la Cultura Motivadora, en la que se deben considerar los siguientes indicadores:

21. Incentivos económicos por resultados, en la universidad se debe establecer un "Reglamento de incentivos a la producción científica" que motiven al docente investigador a incrementar su producción científica

ca y a la publicación de sus resultados, tanto a nivel nacional como internacional

- Reconocimiento por méritos, la universidad debe reconocer públicamente a los docentes que han tenido logros significativos en investigación, así como promover eventos donde se elijan los mejores

proyectos. Esto, a la postre, mejorará esta actividad en el Alma Máter

- Desarrollo personal y profesional de los investigadores, propiciando la cualificación de los docentes, facilitando su especialización en campos específicos del conocimiento, lo que al final contribuye a su crecimiento profesional.

## Referencias bibliográficas

- Álvarez Rodas, L., y Juncosa Blasco, J. (2014). *La evaluación y acreditación de la educación superior ecuatoriana y la producción editorial*. Quito: Universitas.
- Alvarez-Muñoz, P., y Pérez-Montoro, M. (2015). *Análisis de la producción y visibilidad científica en Latinoamérica: el caso de Ecuador en el contexto andino (2000-2013)*. El profesional de la información, 577-586. <http://dx.doi.org/10.3145/epi.2015.sep.07>
- Arencibia. (2008). *La evaluación de la investigación científica: una aproximación teórica desde la ciencia-metría*. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94352008000400004&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352008000400004&lng=es&tlng=es).
- Bisquerra, R. (2014). *Metodología de la Investigación Educativa*. Madrid: La Muralla.
- Cameron, K., y Quinn, R. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture*. (3a Ed.). San Francisco, CA, EE. UU.: Jossey-Bass.
- CEAACES. (2016). *Adaptación del Modelo de Evaluación institucional de Universidades y Escuelas Politécnicas*. Quito.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. 2da ed. Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.
- Collado, H. (1998). *Metodología de la Investigación*. Cújar, A., Ramos, C., H., H., y López, J. (2013). *Cultura Organizacional: Evolución en la medición*. ISSN: 0123-5923. Colombia.
- García Solarte, M. (2009). *Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual*. Cuadernos de administración: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>>
- Hernández Sampieri, R., y Fernández, C. (2008). *Estudio de la cultura organizacional en la región central de México*. *Revista Mexicana del Trabajo y Previsión Social*.
- Informe PMI\_UTN. (2016). *Informe Ejecución del Plan de Mejoras Institucional*. Ibarra: Editorial UTN.
- Jaramillo, C. (2015). *Caracterización de la cultura organizacional de gestión energética S. A. ESP de la sede de Manizales (tesis doctoral)*. Manizales, Manizales, Colombia.
- LOES. (2010). *LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR*.
- Naranjo, M. (2016). *Informe de rendición de cuentas anual*. Ibarra: Editorial UTN.
- Ñaupas, H. M. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y elaboración de tesis (Tercera ed.)*. Lima: Editorial UNMSM.
- Ortiz, P. O. (2012). *Propuesta de un modelo de análisis de cultura y clima laboral. Aportaciones al modelo*

- de análisis de cultura de Cameron y Quinn. Obtenido de <http://www.fes-sociologia.com/files/congress/10/grupos-trabajo/ponencias/398.pdf>
- Ortiz, P. y. (2009). Conexiones entre Cultura Organizativa y Clima laboral. Murcia.
- Ospina, M. (2016). La Cultura Organizacional y su influencia en la mejora de procesos. Bogotá: Universidad Nueva Granada.
- Rodens, R. (2016). Factores determinantes en la producción científica de los grupos de investigación en Colombia. *Revista española de Documentación científica*, 39(1) . e 118. doi:<http://dx.doi.org/10.3989/redc.2016.1.1198>
- Rodríguez, R. (2008). La cultura organizacional. Un potencial Activo estratégico desde la perspectiva de la Administración. INVEVIO. Primeras Jornadas Nacionales de en Gestión de empresas, 67-92.
- Rueda, R. (01 de abril de 2012). Influencia de la cultura organizacioanal, la gestión del conocimiento y el capital tecnológico en la producción científica. Aplicación a grupos de investigación adscritos a universidades de Colombia. Valencia, Valencia, España.
- Salazar, A. (2008). Estudio de la cultura organizacional, según Cameron y Queen, Caso de una empresa del sector asegurador venezolano (tesis doctoral). Caracas, Venezuela.
- Sampieri, H. (2006). Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill.
- Sánchez, B. y. (2008). Metodología de la Investigación. Maracay: Ediciones Universidad Bicentenario de Aragua. .
- Sánchez, M. (2010). Caracterización de la cultura organizacional de las instituciones de educación superior del estado de Guanajuato (tesis doctoral). Queretaro, Guanajuato, Mexico.
- Schein, E. (1988). La cultura empresarial y el liderazgo: Una misión dinámica. Barcelona: Pirámide.
- SENESCYT Coordinación Zonal 1. (2015). Líneas de investigación: importancia para las instituciones de educación superior. Obtenido de <http://www.utn.edu.ec/ecos/index.php/tag/universidades/?print=print-search>
- UTN. (2016). Informe de Rendición de Cuentas. Ibarra: Editorial UTN.
- UTN, C. E. (2018). Informe Preliminar de Autoevaluación Institucional. Ibarra: Utn.

# La vocación docente universitaria: controversia entre las inclinaciones naturales y la disposición aprendida

Lenin Horacio Burbano Garc3al  
Jorge Washington Villarroel Idrovo  
Jorge Ren3 Viteri Moya  
Teresa de Jes3s Molina Guti3rrez  
Wilmer Medardo Arias Collaguazo

Universidad Regional Aut3noma de los Andes  
leninh\_b@yahoo.com

## RESUMEN

Se persigui3 como objetivo interpretar el concepto de vocaci3n docente que han construido los profesores universitarios de la Universidad Regional Aut3noma de Los Andes, sede Ibarra, para lo cual se emple3 la fenomenolog3a interpretativa, los informantes se constituyeron por 11 profesores universitarios y 5 coordinadores de carreras, los datos se obtuvieron mediante un cuestionario, estructurado en 10 preguntas para ser respondido con escala de Likert (Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Pocas Veces, Nunca). Tambi3n se us3 una entrevista contentiva de 10 interrogantes. Los datos se interpretaron haciendo uso de la estadística descriptiva y del an3lisis de contenido. Los resultados indican que el concepto de vocaci3n docente manejado por los informantes es un constructo que involucra elementos como motivaci3n intrínseca, motivaci3n por ensear, inter3s por el área pedag3gica y autodeterminaci3n, no obstante, es un conocimiento más te3rico que pr3ctico. Asimismo, la evidencia empírica corrobora que aunque los componentes aptitudinales tienen incidencia, la vocaci3n docente es una representaci3n para la cual los componentes sociales son determinantes.

**Palabras Clave:** VOCACI3N DOCENTE UNIVERSITARIA, PROFESI3N, INNATISTAS, AMBIENTALISTAS.

## ABSTRACT

### University Teaching Vocation: Controversy between Innate Inclinations and Acquired Disposition

The objective was to interpret the concept of teaching vocation built by professors at Universidad Regional Aut3noma de Los Andes-Ibarra, to this effect interpretive phenomenological was used, the informants were made up by 11 university professors and 5 major coordinators, the data were obtained through a questionnaire, structured in 10 questions to be answered with a Likert scale (Always, Almost Always, Sometimes, Rarely, Never). A contentive interview of 10 questions was also used. Data were interpreted using descriptive statistics and content analysis. The results indicate that the concept of teaching vocation managed by informants is a construct that involves elements such as intrinsic motivation, motivation to teach, interest in the pedagogical area and self-determination, however, it is a more theoretical than practical knowledge. Also, the empirical evidence corroborates that although the aptitude components have an impact, the teaching vocation is a representation where the social components are determinant.

**Keywords:** UNIVERSITY TEACHING VOCATION, PROFESSION, INNATE, ENVIRONMENTALIST

## Introducción

La vocación docente se trata de un veterado tema que se discute sobre el ejercicio de cualquier profesión, en este caso del magisterio: ¿el maestro o la maestra universitario/a nace, se hace? Explicar qué es la vocación docente ha ocupado el interés de muchos investigadores, lo que ha generado diversos enfoques, entre algunos de ellos: abordajes no psicológicos, psicológicos y psicoanalíticos, estos aluden respectivamente a la incidencia de factores externos al individuo, señalan que la vocación es producto de elementos personales, motivacionales, y que la misma surge por la necesidad de autorrealización personal.

Al desarrollar los postulados teóricos se debe establecer que los innatistas (Tente y Steinberg, 2011) siempre han sostenido que las preferencias de las personas por un oficio pueden explicarse por sus aptitudes e inclinaciones naturales. Así, quienes eligen la medicina, la abogacía, la economía, la docencia y cualquier otra profesión, solo responden al “llamado vocacional”, el cual les motiva a seguir una carrera determinada. Para respaldar esta tesis, recurren a los rasgos específicos: físicos, cognitivos, emocionales y actitudinales, que supuestamente estarían definidos por la carga genética del hombre o la mujer. El mejor argumento de los innatistas es que desde

pequeños los niños y las niñas evidencian ciertas aptitudes por la música, la actividad física, la habilidad manual, los números, la lectura, la empatía, el comercio, entre otros.

Los ambientalistas y Rivas (1976), por su parte, juzgan que la vocación es una disposición aprendida durante la adquisición de experiencias personales. En realidad, no les falta razones para sostener esta tesis. Para ellos, creer que alguien nació para tal o cual profesión es un razonamiento demasiado radical y reduccionista. De hecho, las vivencias que tienen los individuos desde sus primeros años de vida hasta su madurez, contribuyen a desarrollar capacidades, gustos, actitudes, por las actividades ocupacionales. No se puede negar que la familia, la escuela en todos los niveles, la influencia mediática, entre los principales factores, van conformando paulatinamente las preferencias vocacionales.

La controversia entre ambas posiciones tiene larga data en la historia de la psicología, y ha dado lugar a diferentes corrientes de pensamiento.

En esta disyuntiva, también se presentan los especialistas que sostienen la integración de lo innato y lo adquirido. En este criterio tienden a otorgar diferentes porcentajes a lo congénito y a lo ambien-

tal: para unos, la proporción es 50 y 50; para otros, 30 y 70 en favor del ambiente.

Al trasladar estas premisas a la pregunta planteada sobre el quehacer académico, es pertinente formular algunos razonamientos alrededor de la vocación docente del profesorado universitario.

Sobre esta decisiva cuestión, el fin es exponer y justificar un criterio fundamentado en la experiencia de varias décadas en la academia y en los estudios de la ciencia psicológica. Desde luego, la tesis planteada, si bien pueden tener un sólido fundamento teórico, puede ser motivo de discusión y debate entre los miembros de la academia. Precisamente, la vocación en las universidades debería traducirse en la permanente duda, reflexión, discusión, para aportar a la creación de nuevos conocimientos.

Discutir sobre la vocación docente universitaria requiere no limitarse a considerar las clásicas funciones de la docencia universitaria como son la transmisión de conocimientos, el desarrollo de capacidades o la internalización de valores propios de la economía dominante. Sin duda que es necesario reclamar las funciones de atención a las comunidades, el desarrollo de conocimientos científicos pero que también se fomenten los valores más necesarios para la convivencia humana, asimismo, es trascendente que encuentre paradigmas alternativos para solucionar los graves problemas sociales; ello involucra la transformación del pensamiento.

En ese sentido, habría que preguntarse ¿Es necesario un llamado vocacional para el cumplimiento de estas funciones? Pocos podrán sostener esta idea; debe recordarse que la enorme mayoría de académicos es especialista o técnico en una rama, no fueron formados para ejercer la docencia, ésta fue asignada por circunstancias que les ofreció la vida y, sobre todo, por el idóneo conocimiento en una disciplina concreta.

Pero la misión académica no se agota, ni mucho menos, con las convencionales tareas enunciadas, va mucho más allá del

simple objetivo profesionalizante como se verá enseguida. En el ideal de una verdadera misión universitaria, se requiere, de modo esencial, desarrollar una genuina vocación que aporte a formar los profesionales que el país y el mundo requiere con urgencia.

Conscientes de los graves problemas que agobian a la sociedad y de los cuales la academia también es responsable, resulta pertinente preguntarse: ¿cuál debe ser la misión de las instituciones universitarias, cuál es la responsabilidad de los académicos, cuál debe ser su verdadera vocación?

Sin olvidar que la educación en opinión de Charlot (2008) y Bourdieu (2001) ha sido concebida como la principal herramienta del cambio, aunque Bourdieu polemiza sobre si la educación en realidad colabora la reproducción las desigualdades sociales.

El crucial problema radica en que la sociedad planetaria tiene millones de docentes universitarios, que han graduado miles de millones de jóvenes, entonces ¿por qué perduran y se profundizan los estigmas referidos anteriormente?

No puede olvidarse que los profesionales que egresan de las universidades son los que se prestan para construir armas de destrucción masiva, son los gerentes de grandes industrias que contaminan el planeta, son los empresarios que explotan el trabajo del proletariado, son los políticos y administradores públicos que han caído en el pantano de la corrupción, son los que viven impasibles ante el sufrimiento de sus pueblos y la violación de los derechos humanos, son los que se suman a la motivaciones lucrativas y hedonistas que les ofrece el sistema. Todos ellos, estuvieron sentados en los pupitres de la academia por varios años.

¿Qué sucedió: falló la universidad, faltó responsabilidad social del profesorado, o el sistema es tan poderoso que les ha impedido modelar los profesionales que cambien el mundo? ¿Tal vez la codicia lucrativa ha sepultado los ideales trascendente del Alma Mater?

Ubicados en este contexto es pertinente señalar que el objetivo de esta investigación es interpretar el concepto de vocación docente que han construido los profesores universitarios participantes.

### Referentes Teóricos

En cuanto a las investigaciones referenciales para este estudio, es relevante señalar a Jarauta (2017), quien persiguió establecer la construcción de la identidad profesional del maestro, concluyendo que para ello tiene gran importancia la práctica, pues esta confronta las preconcepciones, expectativas e ideas de los docentes.

Por su parte, Laudadio (2015), ahondó en analizar sobre qué es ser profesor universitario y las demandas que involucra su ejercicio profesional, obtuvo como hallazgo la necesidad de éste de replantear aspectos fundamentales para encontrar las vías adecuadas de la enseñanza. En el contexto ecuatoriano Ortiz, Fabara, Villagómez e Hidalgo (2017) discutieron sobre la problemática de la formación de los profesores universitarios tomando en cuenta los aspectos inherentes a la profesión académica, para concluir que es inaplazable concebir la universidad y la profesión académica en toda su complejidad, desde lo interdisciplinario, lo racional, lo subjetivo, desde lo multidimensional, en fin, como una realidad multirreferencial con un pensamiento vinculante que adquiere sentido en una universidad pertinente.

En lo que respecta a las teorías de apoyo distintos estudios (Pegalajar y López, 2015, Vásquez y Halpern, 2014, Gu y Day, 2013) confirman que quienes escogieron su profesión por vocación evidencian niveles positivos de autorrealización, también precisan que no obstante, los problemas educativos la vocación incide en la resiliencia del docente, así como una praxis docente sostenida en la vocación fortalece los vínculos afectivos entre docentes y estudiantes.

Entre algunas de las investigaciones sobre el constructo vocación docente se

puede señalar a Mujica y Orellana (2018), Tenti y Steinberg (2011), Winter (2011). Respectivamente lo definen como un elemento constitutivo del currículo oculto y que se elabora desde la subjetividad, asimismo, es una construcción integrada por componentes innatos, hay un compromiso afectivo que predispone a la escogencia de una u otra profesión. Por su parte, Winter (2011) precisa que la vocación involucra servir de modo consciente a los demás.

Desde la perspectiva ambientalista, la vocación es resultado de factores sociales, la mayoría de ellos están implícitos en la dinámica de vida y se construyen en el día a día, de manera que la vocación, similarmente a otras aptitudes, se construye como resultado del devenir histórico de cada individuo (Ruiz, 2009).

En definitiva, queda claro que en la construcción de la vocación se conjugan aspectos personales y sociales. Por una parte intervienen procesos psicológicos como los motivacionales y de autorrealización, por otro lado, los sociales como el tipo de familia, la cultura, la escuela, las características contextuales. Desde luego que la salud emocional del sujeto es determinante para la vocación porque su escogencia supone logro de metas y satisfacción de expectativas, pero la valoración que un grupo social otorgue a una profesión y la concienciación sobre la trascendencia de su misión social también repercute en su selección.

Aun cuando la motivación interna y el llamado vocacional tienen una gran importancia en la inclinación por la carrera, no es menos cierto que muchos profesionales descubren su vocación una vez que conocen aspectos esenciales de la carrera.

En el mismo sentido es relevante puntualizar que la vocación docente concebida como la amalgama de intereses intrínsecos por las labores educativas se consolida a lo largo del ejercicio práctico y se integra por aspectos como motivación intrínseca, motivación por enseñar, interés por el área pedagógica y la autodeterminación (Larrosa, 2010)



## Métodos

Se empleó el enfoque cualitativo que permite observar la vocación docente desde las experiencias, actitudes y creencias de los participantes, lo cual se complementa con la fenomenología interpretativa. Esta busca las características generales de la vocación como experiencia vivida para interpretar sus rasgos esenciales.

Los participantes se integraron por 11 profesores y 5 coordinadores de carreras de Derecho, Contabilidad, Turismo, Ingeniería de Software y Negocios de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, quienes se escogieron con la técnica del informante típico ideal (Goetz & LeCompte, 1988), este reúne las características deseables establecidas como criterios de selección. El instrumento de recolección de la información fue un cuestionario contentivo de 26 interrogantes, el mismo se estructuró en 5 variables: Motivación Intrínseca, (indagó sobre 6 indicadores), Motivación por la Disciplina, (sondeó sobre 6 indicadores), Motivación por la Enseñanza (sondeó sobre 3 indicadores), Motivación por aprender, (abordó 5 indicadores), Autodeterminación, (preguntó sobre 9 indicadores). Las alternativas de respuesta se asignaron mediante una escala de Likert de cinco alternativas (Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Pocas Veces, Nunca). Asimismo, se empleó una entrevista que indagó sobre 10 aspectos relacionados con elementos definitorios de la vocación docente; los datos se interpretaron mediante la estadística descriptiva y el análisis de contenido.

Para el análisis de los datos aportados por el cuestionario se procedió a tabular cada ítem de acuerdo con los valores numéricos asignados como códigos, los cuales representan a cada una de las variables que se pretenden medir, todo ello se recogió en el software estadístico SPSS v23, para lo cual se prepararon previamente las variables a medir. Una vez obtenidos los resultados se analizan dando relevancia a procedimientos cualitativos de interpreta-

ción.

La entrevista se estructuró en 10 categorías, las mismas se analizaron usando la técnica de la categorización, ésta permitió organizar la información atendiendo a criterios temáticos para posteriormente establecer categorías con sus respectivas subcategorías, las mismas se agrupan y asocian para obtener criterios significativos que evidencian las opiniones y creencias de los informantes.

### Análisis de datos

Se presentan los resultados del cuestionario con escala de Likert, aplicado a 11 docentes de UNIANDES, el mismo se estructuró en 5 variables, cada una de ellas con sus respectivos indicadores. Dados los intereses investigativos el análisis se concentra en los resultados obtenidos por cada variable considerada.

La variable Motivación Intrínseca consta de 6 indicadores, el análisis global de esta variable arrojó lo siguiente.

**Tabla 1**

*Resumen lo resultados obtenidos para la variable Motivación intrínseca*

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Motivación Personal	Siempre	28	42,4%	254,5%
	Casi siempre	14	21,2%	127,3%
	Algunas veces	4	6,1%	36,4%
	Pocas veces	5	7,6%	45,5%
	Nunca	15	22,7%	136,4%
Total		66	100,0%	600,0%

Fuente: Cuestionario 2019

En cuanto a la variable Motivación intrínseca, los resultados indican que los mayores porcentajes (42,4%) de preferencia se ubicaron en la alternativa Siempre, lo cual indica que los docentes encuestados evidencian que su concepto de vocación docente se nutre de un importante componente de motivación intrínseca. Es por ello que consideran tienen habilidades para la enseñanza, dan gran valor social a la profesión, asumen proactivamente las situaciones críticas del aula, aun cuando la dinámica escolar suponga muchas dificul-

tades mantienen el interés por la enseñanza y experimentan satisfacción del trabajo que realizan a pesar de que los resultados no sean los mejores.

Indudablemente que asumir esos criterios en el desempeño docente se sostiene en la disposición interna para accionar orientados por el interés y la satisfacción involucrada en la actividad educativa, es decir, desde estímulos intrínsecos que otorgan un valor consciente a las actividades, el docente evalúa los objetivos como propios y en consonancia con su sistema de valores; lo cual representa un ingrediente que nutre la vocación.

**Tabla 2**

*Resumen de los resultado obtenidos para la variable Motivación por la enseñanza*

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Motivacion_Enseñanza	Siempre	30	96,8%	272,7%
	Casi siempre	1	3,2%	9,1%
	Total	31	100,0%	281,8%

Fuente: Cuestionario 2019

Sobre la categoría Motivación por la enseñanza (3 indicadores) los datos señalan que el 96,8 % se inclinó por la opción Siempre , de lo que se infiere que los informantes se sienten complacidos al comprobar que tienen capacidades para lograr que otros entiendan sus ideas, valoran el aprender para enseñar y superan las dificultades de enseñanza experimentando métodos nuevos. Esta disposición muestra que estos docentes se interesan en efectuar acciones de instrucción y de formación

**Tabla 3**

*Resumen de resultados obtenidos para la variable Motivación por la disciplina*

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Motivacion_Disciplina	Siempre	51	77,3%	463,6%
	Casi siempre	9	13,6%	81,8%
	Algunas veces	4	6,1%	36,4%
	Nunca	2	3,0%	18,2%
	Total	66	100,0%	600,0%

Fuente: Cuestionario 2019

**Tabla 4**

*Resumen de los resultados obtenidos para la variable Motivación por aprender*

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Motivacion_Aprender	Siempre	27	49,1%	245,5%
	Casi siempre	19	34,5%	172,7%
	Algunas veces	7	12,7%	63,6%
	Pocas veces	1	1,8%	9,1%
	Nunca	1	1,8%	9,1%
	Total	55	100,0%	500,0%

Fuente: Cuestionario 2019

**Tabla 5**

*Resumen de los resultados obtenidos para la variable autodeterminación*

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Autodeterminacion	Siempre	52	53,1%	472,7%
	Casi siempre	30	30,6%	272,7%
	Algunas veces	11	11,2%	100,0%
	Pocas veces	3	3,1%	27,3%
	Nunca	2	2,0%	18,2%
	Total	98	100,0%	890,9%

Fuente: Cuestionario 2019

Por, último, en la variable Autodeterminación (9 indicadores), las preferencias se inclinaron por la alternativa Siempre (53,1%) , de manera que la mayoría de los encuestados se siente autodeterminado, tiene un sentimiento de voluntariedad (Ryan y Deci, 2000), lo que se evidencia en sus comportamientos; es decir, se siente libre en su actuación y pensamiento, es proactivo en la solución de las dificultades, tiene claridad sobre sus metas, se siente seguro al tomar decisiones, no obstante sus consecuencias, el placer de enseñar compensa la baja remuneración y su prioridad es cumplir adecuadamente su trabajo.

Al respecto, sostiene Tenti (2008) que un docente tiene autodeterminación en la medida en que evidencia el uso de los conocimientos que adquirió durante su formación, dedica sus esfuerzos a la actividad para la cual fue formado y recibe un sustento por ello, así como tiene autonomía para establecer las reglas que guían su

labor.

Interpretación de la entrevista aplicada a los Coordinadores de carreras

Se aplicó una entrevista estructurada a 5 coordinadores de las siguientes carre-

ras: Derecho, Contabilidad, Turismo, Ingeniería de Software y Negocios. La entrevista se estructuró en 10 categorías con sus respectivas subcategorías; las mismas se agrupan y se asocian para obtener los significados construidos por los informantes.

**Tabla 6**

*Categorías y subcategorías obtenidas de la entrevista*

<b>Categorías</b>	<b>Subcategorías</b>
<b>¿Qué es la vocación docente</b>	-Actividad que se realiza con seriedad, responsabilidad y entrega -Consta de paciencia, comprensión, debe ser altruista -Pasión por algo que gusta sin que haya obligación -Es altruismo, amor por la profesión
<b>¿El docente nace o se hace?</b>	-El docente, se hace -Es una mezcla entre nacer y hacerse -Mezcla de nacer y de hacerse
<b>¿Por qué trabaja como docente?</b>	-Es una actividad que me identifica dentro del desempeño profesional. -La docencia universitaria me apasiona. -El conocimiento no es propiedad de nadie sino más bien es el compromiso de multiplicarlo. -Es importante transmitir conocimientos y enriquecerse del conocimiento de otros
<b>¿La docencia es una profesión o una pasión?</b>	-Es una profesión y una pasión -Para ser docente se debe tener pasión -Es una combinación de profesión y pasión
<b>¿Cree que la labor educativa <u>formativa</u> es un servicio esencial. ¿Por qué?</b>	-Es un servicio esencial porque comparte conocimientos y valores. -Si porque la educación es una herramienta privilegiada de reproducción social. -Si porque el conocimiento es parte del progreso de los pueblos y la libertad Servicio que forma profesionales

<p><b>Qué relación <u>existe</u> entre vocación y remuneración?</b></p>	<p>-La vocación es un atributo, no importa la remuneración</p> <p>-Amor al trabajo, la remuneración significa mayor compromiso con el trabajo</p> <p>-Se necesita remuneración para un verdadero compromiso</p> <p>-La dedicación con vocación aporta remuneración</p>
<p><b>¿La baja remuneración no le impide sentirse satisfecho si obtiene logros pedagógicos?</b></p>	<p>-La remuneración debe estar acorde con la preparación pedagógica</p> <p>-Los logros pedagógicos son importantes pero debe haber buena remuneración</p> <p>-La remuneración es un incentivo</p> <p>-Los logros <u>pedagógicos</u> son incentivos, al igual que una buena remuneración</p>
<p><b>¿La calidad educativa está en relación directa con la vocación docente?</b></p>	<p>-Si se relaciona íntimamente</p> <p>-No es suficiente la vocación si falta la formación del docente</p> <p>-Si porque si no hay vocación no hay calidad</p>
<p><b>¿El docente con vocación mantiene a lo largo del tiempo su pasión y compromiso con la carrera?</b></p>	<p>-Sí, siempre</p> <p>-Si porque es una pasión no un compromiso</p> <p>-Si porque los años de experiencia aumentan la vocación</p> <p>-Se mantiene la pasión y el compromiso si hay vocación</p>
<p><b>¿La pérdida de estatus social de la profesión docente incide en la pérdida de la vocación docente?</b></p>	<p>-Sí, ante poco estatus social disminuye la vocación</p> <p>-No, siempre se mantiene la vocación</p> <p>-La pérdida de estatus social de la profesión si incide en que se pierda la vocación</p>

Como resultado de la definición de vocación docente emergieron 4 subcategorías, referidas a las opiniones de los entrevistados. Al interpretar estas subcategorías se obtuvo que los coordinadores conciben la vocación docente como un mandato, como un compromiso, como una misión de vida que se realiza con gusto, lo que evidencia que ven la docencia más como una vocación que como profesión.

Para la segunda categoría que abordó si el docente nace o se hace, emergieron 3 subcategorías, cuya interpretación permite concluir que los informantes dan credibilidad a la carga innata y ambientalista, de modo muy acertado asumen que la identidad de cada docente cargada de subjetividad, lo que determina cómo se ven, viven y se sienten (Bolívar, Domingo y Pérez 2014) tienen un peso fundamental en la configuración de la vocación. Simultáneamente, consideran que los procesos de socialización, los contextos profesionales, los referentes que impactan las conductas, contribuyen decididamente a moldear las identidades profesionales, lo cual ocurre en un devenir de construcciones y reconstrucciones.

En cuanto a la categoría razones para trabajar como docente, se obtuvieron 4 subcategorías, las cuales se pueden generalizar precisando que trabajan en esta actividad porque les apasiona, es un compromiso multiplicar el conocimiento y en ese proceso el aprendizaje es recíproco, ello evidencia una inclinación alimentada por la vocación.

En lo atinente a si la docencia es una profesión o una pasión, los datos arrojaron 3 subcategorías, es así que la mayoría coincidió en que la docencia es una combinación de profesionalismo, este alude al conocimiento y especialización en el campo de la educación, pero también contiene pasión, refiriéndose a la entrega desinteresada y entusiasta en la misión de educar,

Sobre la categoría que abordó si la labor educativa formativa es un servicio esencial, la respectiva agrupación generó 4 subcategorías, al asociarlas se obtuvo que

la educación es esencial porque es una herramienta de gran repercusión social que permite compartir conocimientos y valores.

Sobre la categoría relación entre vocación y remuneración, se organizaron 4 subcategorías, su asociación permitió generalizar que existe una relación positiva entre vocación y remuneración, pues la remuneración aumenta el verdadero compromiso con el trabajo.

Acerca de la categoría relativa a la satisfacción por logros pedagógicos a pesar de la baja remuneración, se obtuvieron 4 subcategorías, cuyo significado se puede sintetizar en una relación directamente proporcional entre logros pedagógicos y remuneración.

Para la categoría relación entre calidad educativa y vocación docente, se obtuvieron 3 subcategorías, que pueden generalizarse en que ambas se reclaman mutuamente, pues la vocación se disminuye si falta formación y si la vocación está ausente no hay calidad.

Sobre la categoría docente con vocación igual compromiso con la carrera, se obtuvieron 4 subcategorías, las mismas indican que la pasión y el compromiso aumentan con los años de experiencia.

La última categoría alude a pérdida de estatus social repercute en pérdida de vocación, arrojó 3 subcategorías que se condensaron en la pérdida de estatus social de la profesión si incide en que se pierda la vocación. Esta respuesta resulta contradictoria con respecto a la mayoría de las obtenidas anteriormente ya que si se concibe la vocación docente con mayores cargas significativas relativas a que es una pasión, una misión, que obedece a razones motivacionales intrínsecas, la pérdida de estatus social de esta profesión no debería influir en la disminución de la vocación.

Al respecto se puede concluir que aunque los informantes evidencian conocimiento teórico de aspectos relevantes que indican tiene un concepto claro y bien sustentado sobre lo que es la vocación docente, la realidad de su actuación, la

cual en algunos casos, difiere de sus teorías implícitas, podría explicarse, como lo señala Bedacarratx (2012), debido a que ellos enfrentan conflictos trascendentes al contrastar lo que concibieron como vocación docente y la realidad que encuentran en sus espacios de acción. Es un cuestionamiento de concepciones, expectativas e ideas que les lleva a responder desde la idealización, aun cuando saben que en el campo laboral, en muchos casos, la vocación queda como un espejismo al que se recurre por necesidad y cuyos vacíos, muy comúnmente se llenan con dosis de profesionalismo.

### Discusión

De este análisis, es posible inferir que nadie puede creer que la complejidad que involucra la vocación docente universitaria haya estado inscrita en los genes de los docentes, sino que debe haber sido construida en las experiencias reales que ha vivido y hasta ha sufrido como ser social. Ciertamente, la conciencia crítica no puede ser un don otorgado por los genes, ni la responsabilidad social puede haber sido parte de las aptitudes heredadas, son valores que los auténticos docentes deben adquirirlos con el estudio, el ejercicio de sus capacidades intelectuales, las vivencias sociales con su comunidad y una gran dosis de altruismo, todo lo cual debe haber sido asimilado durante su etapa formativa y en el ejercicio docente (Villarroel, 2016). Si no es así, serán simples recitadores de conocimientos descubiertos por otros y entrenadores de habilidades para integrar a los jóvenes de manera pasiva al orden dominante. Triste papel de quienes no han desarrollado la auténtica vocación de catedráticos universitarios.

Debe insistirse que la vocación académica no puede consumarse con el mero papel de enseñadores o transmisores de ciencia, sino con la constante práctica de la investigación, la teorización de los palpitantes problemas y la necesidad de comprometerse en la solución de los proble-

mas de sus comunidades, su nación y del mundo. Cuando el docente se haya convertido en artífice del cambio social, puede afirmar que ha desarrollado su vocación y cuando haya integrado a sus discípulos en este gran ideal.

Por ello, algunos profesionales del magisterio tienden a juzgar que si un aspirante demuestra comportamientos como la facilidad para relacionarse con los demás, la comunicación efectiva, la expresión de actitudes empáticas o la demostración de una especial sensibilidad para ayudar a los demás, es un buen proyecto para ejercer la docencia, ello puede tener cierta importancia, pero por si solos no garantiza ser un buen docente universitario. Quizás estos atributos personales pueden ser decisivos en las etapas primarias de la educación, pero el nivel superior exige otras capacidades que solo pueden surgir con el ejercicio de la misión propia de la academia.

Para definir la vocación universitaria es relevante reflexionar sobre la función de vinculación con la sociedad, campo donde se patentiza la vocación del profesorado universitario.

En primer lugar, es preciso recurrir a la pregunta qué define la razón de ser y existir de la academia.

El 1918 a raíz de la Reforma de Córdoba, sus ideólogos se preguntaban: en último término ¿para que existe la academia, sino es para el servicio a la sociedad que la ha creado y la sustenta? En efecto, en los claustros universitarios se forma profesionales y se hace investigación, ¿con qué fin? Resulta obligado pensar que la primera responsabilidad del Alma Mater es contribuir a comprender las realidades económicas, sociales, culturales, ecológicas, identificar los problemas y necesidades de estos factores sociales, buscar explicaciones racionales y tratar de ofrecer soluciones. De hecho, un centro de educación de nivel superior no se justifica si es que no está preocupado de cómo aportar a la realidad local, nacional y mundial. No se dice nada nuevo sobre el asunto, lo que si lleva

a meditar es el grado de cumplimiento de esta misión, en los tiempos del darwinismo social, profundizado por el mercado.

Como lo señala Valleys, (2014), en los últimos años la vinculación ha tenido un fuerte sesgo empresarial; es decir, la academia debió relacionarse, de forma más estrecha, con las empresas productivas, tecnológicas, comerciales, de servicios, ya que estas entidades son las que generan riqueza, ofrecen empleo y contribuyen al desarrollo nacional. Estas supuestas verdades que se repiten hasta el cansancio, es lo que ha llevado a la universidad ecuatoriana y mundial a anteponer la vinculación mercantil en detrimento de la atención a los reales dilemas y necesidades de los pueblos. Illich (1971), el teórico de la desescolarización crítica la burocratización de la educación y sanciona la imposición de que los individuos solo pueden educarse en la escuela, pues ese principio excluye a quienes no tienen acceso a ella o lo hacen de modo limitado. En el mismo sentido, cuestiona las inversiones en la educación universitaria cuando sus recursos humanos ya formados solo se ponen al servicio de los más poderosos. Se podría presentar numerosas evidencias para probar esta evaluación, pero basta algunos pocos ejemplos.

¿Cuál es la dedicación de los universitarios, docentes y estudiantes, para estudiar y encontrar remedios a las plagas que azotan los productos agrícolas?

¿Cuál es la dedicación para tratar de erradicar los males endémicos de los niños, madres y adultos: desnutrición, anemia, dolencias gastrointestinales, respiratorias... al margen de la medicina occidental?

¿Qué papel han jugado los universitarios para mitigar los daños ambientales causados por la codicia capitalista criolla y foránea del suelo, del agua, del aire, de los vegetales y animales, en su entorno inmediato y mediato?

¿Cuál es la participación para generar emprendimientos sociales, no individualistas promocionados por el neoliberalis-

mo, que promuevan la autogestión para afrontar las necesidades comunitarias?

¿Cuál ha sido el rol en defensa de los derechos humanos y de naturaleza que ha ejecutado los especialistas del Derecho?

¿En qué medida las innovaciones tecnológicas han sido aprovechadas para atender el desarrollo industrial, artesanal, educativo y cultural del entorno?

¿Cuál ha sido el aporte de ideas y estrategias innovadoras que permitan superar la severa crisis del sistema educativo en todos los niveles?

Si la función docente no ha contribuido, en alguna medida, a solucionar esos graves dilemas, se puede afirmar que son docentes sin vocación, lo que corrobora la tesis de Bourdieu y Passeron, (1996) la cual afirma que estos contribuyen con el aumento de la reproducción de las desigualdades sociales, culturales y económicas.

Así pues, es una necesidad que la vocación de los catedráticos y sus discípulos, se patentice presentando pruebas del cumplimiento de estas exigencias sociales. Por cierto para los cientos de necesidades que debe enfrentar la vinculación, no bastan los programas obligados de índole asistencialista y paternalista que eventualmente realizan los estudiantes en diferentes lugares y entidades, los cuales apenas los sensibilizan sobre las dramáticas realidades que sobrellevan la comunidades. Para este cometido, se requieren investigaciones penetrantes, proyectos sostenidos y una profunda conciencia social para acometer estos males. Solo la observancia de una Vinculación con responsabilidad social, puede considerarse la mejor muestra de una genuina vocación universitaria pues no puede olvidarse que la responsabilidad social satisface el principio de pertinencia, el cual constituye el mejor indicador de calidad de cualquier universidad.

Finalmente, hay argumentos válidos para afirmar que el docente universitario se hace en las fraguas de las aulas y de las comunidades.

## Conclusión

El concepto de vocación docente que manejan los informantes evidencia que es un constructo constituido por elementos de motivación intrínseca, motivación por enseñar, interés por el área pedagógica y aspectos de autodeterminación. No obstante la consideración de que algunos de ellos manejan esos aspectos como concepciones teóricas más que prácticas, también hay muchos que muestran en el día a día de su trajinar universitario un trabajo ejemplar como signo de la verdadera vocación docente.

La vocación en la academia se evidencia cuando el quehacer docente representa mucho más que un trabajo por el cual se recibe un salario; cuando el impulso interno se vuelca hacia los demás, hacia las demandas del pueblo. De tal modo que la vocación exige ir edificándola y enrique-

ciéndola cada día.

En la educación superior la vocación no aparece de la nada, esa disposición para investigar, construir aprendizajes y, sobre todo para cumplir con la vinculación, se acrecienta y toma forma con el tiempo, a través de una interacción con los estudiantes, con la sociedad y gracias a la voluntad de cumplir una labor que esté a la altura de la misión universitaria

La evidencia empírica analizada permite afirmar que la vocación docente es, más que nada, una construcción personal, en la que la sociedad, la educación y la familia han tenido un papel determinante. Desde luego que la base física, fisiológica y psicológica tiene su parte y puede tener alguna influencia en la inclinación laboral, pero de ahí a creer que las aptitudes heredadas son los únicos factores, es una hipótesis bastante forzada.



## Referencias bibliográficas

- Bedacarratx, V. (2012). Socialización profesional en el contexto del nuevo milenio: acerca de la tramitación del malestar docente en los trayectos de práctica pre-profesional. *RMIE*, 17(54). Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662012000300010](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662012000300010).
- Bolívar, A.; Domingo, J. y Pérez, P. (2014). Crisis and Reconstruction of Teachers' Professional Identity: The Case of Secondary School Teachers in Spain. *The Open Sports Sciences Journal*, 7, 106-112.
- Bourdieu, P. (2011). Las estrategias de la reproducción social. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Bourdieu, P y Passeron, J. (1996). *La Reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza*. México: Laia.
- Charlot, B (2008) "La relación con el saber, formación de maestros y profesores, educación y globalización", Montevideo, Ediciones Tricle para su versión en español.
- Goetz, J., & LeCompte, M. (1988). *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa*. Madrid: MORATA, S. A.
- González, R., y Moreno, A. (2018). Interacciones educativas, motivación intrínseca y extrínseca versus desempeño en el área de matemáticas en estudiantes de primaria. Tesis de maestría presentada en la Pontificia Universidad Javeriana, Santiago de Cali.
- Gu, Q. y Day, C. (2013). Challenges to teacher resilience: Conditions count. *British Educational Research Journal*, 39(1), 22-44.
- Illich, I. (1971). *Deschooling Society*. Nueva York: Harper and Row.
- Laucadío, J. (2015). Ser profesor universitario. Desafío digno de ser emprendido. *Perspectiva Educativa. Formación de profesores*, 54, (1), 163-167.
- Mujica, F., Orellana, N. (2019). Deseos vocacionales que incentivan la formación docente en Educación Física. *Revista Educación*, 43, (1), 1-13.
- Mujica, F. y Orellana, N. (2018). Autopercepción de la vocación en docentes de educación física escolar en Chile. *CPU-e. Revista de Investigación Educativa*, 27, 202-229.
- Jarauta, B. (2017). La construcción de la identidad profesional del maestro de primaria durante su formación inicial. El caso de la Universidad de Barcelona. *Profesorado, Revista de curriculum y formación del profesorado*, 21, (1), 103-122.
- Larrosa, F. (2010). Vocación docente versus profesión docente en las organizaciones educativas. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado (REIFOP)*, 13(4), 43-51.
- Ortiz, M, Fabara, E, Villagómez, M, Hidalgo, L. (Coordinadores). (2017). *La formación y el trabajo docente en Ecuador*. Cuenca: Universidad Politécnica Salesiana.
- Pegalajar, P. y López, L. (2015). Competencias emocionales en el proceso de formación del docente de educación infantil. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 13(3), 95-106.
- Ruíz, F. (2009). La vocación, el perfil de ingreso y la formación de nuevos docentes Disponible en <http://www.upn011.edu.mx/publicaciones/revistas/UPNenlinea/0011.html>.
- Rivas, F. (1976). Teorías vocacionales: Enfoques de asesoramiento. Disponible en: [Wikipedia.org sobre elección vocacional](http://es.wikipedia.org/wiki/Teor%C3%ADas_de_la_Elecci%C3%B3n_Vocacional), 2012. [http://es.wikipedia.org/wiki/Teor%C3%ADas\\_de\\_la\\_Elecci%C3%B3n\\_Vocacional](http://es.wikipedia.org/wiki/Teor%C3%ADas_de_la_Elecci%C3%B3n_Vocacional).
- Ryan, R. y Deci, E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, (1), 68-78.
- Tenti F y Steinberg C. (2011). *Los docentes mexicanos*. México: Siglo XXI.
- Tenti, E. (2008) *Sociología de la profesionalización docente*. Disponible en: <http://www.ciep.fr/sources/conferences/cd-2008-professionnaliser-les-enseignants-sansformation-initiale/es/docs/conferences/tenti.pdf>
- Vásquez, N. y Halpern, M. (2014). Vocación docente en profesores de una escuela vulnerable de Santiago como factor a considerar en el clima escolar y la salud mental infantil. *Revista Chilena de Psiquiatría y Neurología de la Infancia y Adolescencia*, 25(2), 29-38.
- Valleys, F. (2014). La responsabilidad social universitaria: un nuevo modelo universitario contra la mercantilización. Disponible en: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2007287214719456?token=E81D1AD0D09C55E349AFE178F4082D578D633E4B20FA069E0328F28EC43835217AA5B3208DC5D0575B3D853E5FB10EF9>
- Villarrol, J. (2016). *Aprender a Ser Docente Universitario/a*. Universidad Técnica del Norte: Ibarra.
- Winter, J. (2011). Sustaining Teacher Educators: Finding Professional Renewal through Vocation and Avocation. *SRATE Journal*, 20(1), 27-32.



# Gratuidad de la educación superior en el Ecuador: perspectiva de la Zona de Planificación 1

Félix Paguay  
Edwin Paguay  
Amanda Paguay

Universidad Politécnica Estatal del Carchi  
felix.paguay@upec.edu.ec

## RESUMEN

En el presente artículo se presenta un análisis de la gratuidad de la educación superior en el Ecuador desde la perspectiva ciudadana de la Zona de Planificación 1 que integra las provincias de Carchi, Esmeraldas, Sucumbíos e Imbabura. La investigación realizada es de carácter cualitativo, con un enfoque bibliográfico y descriptivo. Después de una década de la implementación de la Ley Orgánica de la Educación Superior (LOES), la población objetivo concuerda con el hecho de que la gratuidad de la educación superior debe considerarse como responsabilidad del Estado, debe ser equitativa, accesible y un bien social; sin embargo, resulta preocupante la percepción de que la gratuidad no es del todo real y que frente a ello se debe considerar la priorización en la asignación de los recursos hacia otros sectores de gestión.

**Palabras Clave:** ACCESIBILIDAD, BIEN SOCIAL, EQUITATIVA, SECTORES DE GESTIÓN

## ABSTRACT

### Free Higher Education in Ecuador: A Perspective from the Planning Zone 1

This article presents an analysis of free higher education in Ecuador from the citizen perspective of Planning Zone 1 that integrates the provinces of Carchi, Esmeraldas, Sucumbíos and Imbabura. The research carried out is qualitative in nature, with a bibliographic and descriptive approach. After a decade of the implementation of the Ley Organica de la Educación Superior (LOES), the target population agrees with the fact that free higher education should be regarded as the responsibility of the State, should be equitable, accessible and a social good; however, it is troubling the perception that gratuitousness is not entirely real and that in view of this, prioritization in the allocation of resources towards other management sectors must be considered.

**Keywords:** ACCESSIBLE, GOOD SOCIAL, EQUITABLE, MANAGEMENT SECTORS

## Introducción

“La Declaración Universal de Derechos Humanos proclama que la educación es considerada como un derecho fundamental para todo el mundo” (UNESCO, 2018, parr. 1). Según las conferencias regionales para la Educación Superior de América Latina y el Caribe (CRES-2008), y la I y II Conferencia Mundial de Educación Superior convocada por la UNESCO (1998 y 2009), la educación superior es considerada como un bien público social, y como tal debe ser garantizada por los Estados (Echegaray, 2014, párr. 4). En este contexto, es preciso considerar que la CRES de 2018 realizada en Argentina, determina que “la educación superior gratuita es estratégica para la soberanía”. (Internacional de la Educación América Latina, 2018).

En Ecuador, el debate sobre la educación superior, la calidad y la gratuidad se dio por iniciativa del Gobierno Nacional y se consolidó en la Constitución de la República del Ecuador (2008); la carta magna en el Art. 26 indica que:

La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición

indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Con respecto a la gratuidad, la misma Constitución en el Art. 356 establece que: “la educación superior pública será gratuita hasta el tercer nivel”, a fin de garantizar el desarrollo nacional.

Estos postulados se concretan como una esperanza para el país a partir del 12 de octubre de 2010, fecha en que entra en vigencia la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), la cual determina con mayor claridad el alcance de la gratuidad en la educación superior hasta el tercer nivel. Así, según el artículo 80 de la mencionada ley, la gratuidad observará el criterio de responsabilidad académica de los y las estudiantes, de acuerdo con los siguientes criterios:

a) La gratuidad será para los y las estudiantes regulares que se matriculen en por lo menos el sesenta por ciento de todas las materias o créditos que permite su malla curricular en cada período, ciclo o nivel;

b) La gratuidad será también para los y las estudiantes que se inscriban en el nivel preuniversitario, pre politécnico o su equivalente, bajo los parámetros del Sistema de Nivelación y Admisión;

c) La responsabilidad académica se cumplirá por los y las estudiantes regulares que aprueben las materias o créditos del período, ciclo o nivel, en el tiempo y en las condiciones ordinarias establecidas. No se cubrirán las segundas ni terceras matrículas, tampoco las consideradas especiales o extraordinarias;

d) El Estado, por concepto de gratuidad, financiará una sola carrera o programa académico de tercer nivel por estudiante. Se exceptúan los casos de las y los estudiantes que cambien de carrera o programa, cuyas materias puedan ser revalidadas;

e) La gratuidad cubrirá exclusivamente los rubros relacionados con la primera matrícula y la escolaridad; es decir, los vinculados al conjunto de materias o créditos que un estudiante regular debe aprobar para acceder al título terminal de la respectiva carrera o programa académico; así como los derechos y otros rubros

requeridos para la elaboración, calificación, y aprobación de tesis de grado;

f) Se prohíbe el cobro de rubros por utilización de laboratorios, bibliotecas, acceso a servicios informáticos e idiomas, utilización de bienes y otros, correspondientes a la escolaridad de los y las estudiantes universitarios y politécnicos;

g) Para garantizar un adecuado y permanente financiamiento del Sistema de Educación Superior y la gratuidad, la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación desarrollará un estudio de costos por carrera/programa académico por estudiante, el cual será actualizado periódicamente;

h) Se pierde de manera definitiva la gratuidad, si un estudiante regular reprueba, en términos acumulativos, el treinta por ciento de las materias o créditos de su malla curricular cursada;

i) La gratuidad cubrirá todos los cursos académicos obligatorios para la obtención del grado.

**Tabla 1**

*Resultados de la educación superior*

<b>Datos preliminares</b>	Existen 33 universidades y escuelas politécnicas públicas y los Institutos técnicos y tecnológicos públicos ascienden a 112. La SENESCYT al 05 de diciembre de 2018 registra 2.112.835 títulos. Del total de títulos registrados 87% son nacionales y 13% son extranjeros.
<b>Recursos</b>	Presento una ejecución presupuestaria de las IES públicas de 1.199 millones de USD (año 2017).
<b>Equidad</b>	En las Universidades y escuelas politécnicas en los registros de matrícula el 52% correspondieron a mujeres, mientras que el 48% estuvo representado por hombres, de un total de 594.106 registros. Del total de registros de matrícula, un 78% reportó autoidentificarse como mestizo abarcando la mayor parte de los registros, mientras que, para indígenas 3%, afroecuatorianos 4%, mulatos 2% y blancos 2%. En los ITTs los registros de matrícula de hombres represento el 51%, mientras que las mujeres ascendieron a 49%, de un total de 39.799. En cuanto a autoidentificación étnica de los Institutos técnicos y tecnológicos se encuentra representado en 86% por mestizos, mientras que el 14% restante se encuentra representado por indígenas, montubios, blancos y afroecuatorianos.
<b>Acceso</b>	El 58% de la matrícula se encuentra registrada en las instituciones públicas Universidades y Escuelas Politécnicas El registro de matrícula de Institutos, Técnicos y Tecnológicos públicos fue de 52%.

**Fuente:** Boletín Analítico - (SENESCYT, 2018)

**Elaborado por:** El Autor

Siendo la gratuidad de la educación superior una de las conquistas sociales más importantes de la última década, en la presente investigación se busca conocer el nivel de satisfacción por parte de los ciudadanos con respecto a los mecanismos implementados para gozar de este derecho fundamental. Además, se apunta a conocer la perspectiva de la ciudadanía específicamente de la Zona 1, sobre la situación de la gratuidad de la Educación Superior en el Ecuador, después de la primera década

### Materiales y métodos

El estudio no responde al planteamiento de hipótesis, sino que se encauza a responder la siguiente interrogante: ¿cuál es la perspectiva en la Zona de Planificación 1 sobre la gratuidad de la Educación Superior en el Ecuador, después de la primera década de su implementación?

El enfoque de la investigación es esencialmente cualitativo. Entre los materiales utilizados esta la aplicación Google Forms que permitió el bosquejo del instrumento de investigación y la recopilación de información primaria, para el procesamiento y diseño de resultados se utilizó la aplicación estadística Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

Para el diseño del instrumento de investigación (Anexo 1) se consideraron preguntas en base de indicadores relacionados a tres dimensiones (recursos invertidos, acceso y equidad) del modelo propuesto por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS4). aceptable Tabla 5. Los resultados de la generación y la utilización de Process (Hayes, 2013).

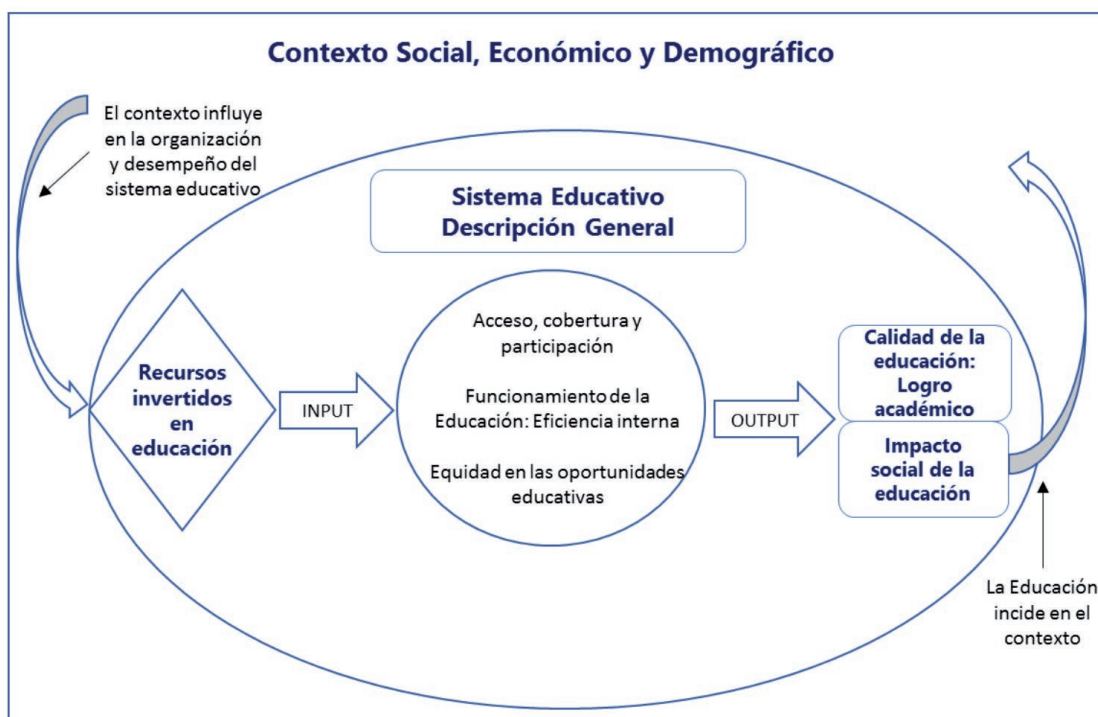


Figura 1. Modelo de Gestión de la Educación Superior

Fuente: UNESCO, (2018)

Con ayuda de la aplicación de 40 encuestas piloto y datos de las proyecciones

poblacionales del año 2018 proporcionadas por el INEC se determinó una muestra de 172 personas (Anexo 2), pertenecientes a la Zona de Planificación 1. La siguiente tabla presenta la distribución de la muestra por provincia: (Ver Tabla #2)

**Tabla 2**  
*Distribución de la muestra*

Provincias de la zona de Planificación 1	Población de 20 años en adelante	% en base a la población total	Distribución de encuestas en base al %
Esmeraldas	339.322	39%	68
Carchi	115.303	13%	23
Imbabura	282.048	33%	56
Sucumbíos	124.654	14%	25
	<b>861.327</b>	<b>100%</b>	<b>172</b>

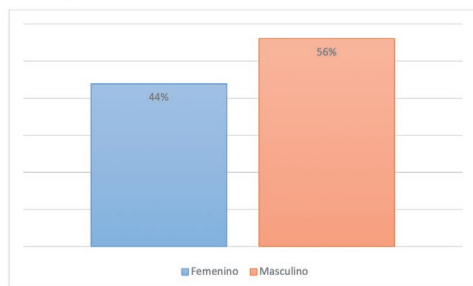
Fuente: Investigación de campo  
Elaborado por: El Autor

### Resultados y Discusión

Los resultados obtenidos del trabajo de campo se presentan en los siguientes apartados:

#### Datos preliminares

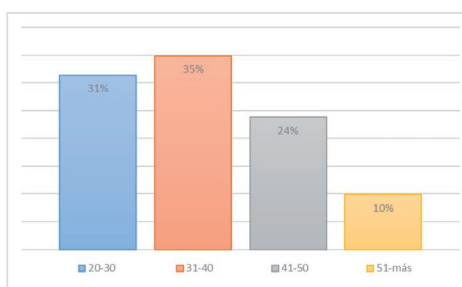
Con la finalidad de obtener la percepción sobre la Educación Superior de la ciudadanía, el instrumento de investigación se aplicó a 172 personas, de las cuales el 43,9% son mujeres y el 56,1% son hombres.



Fuente: Investigación de campo  
Elaborado por: El Autor

Figura 2. Género de la población de estudio

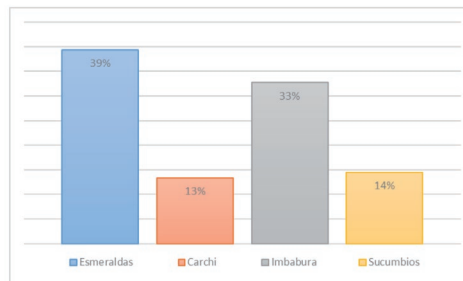
Un dato preliminar de esta investigación es la edad, en donde el grupo más representativo está comprendido entre 31-40 años (Figura 3), seguido por el grupo de 20-30 (31%), 41-50 (24%), y finalmente el grupo comprendido desde 51 años en adelante (10%) con respecto a otros rangos de edad.



Fuente: Investigación de campo  
Elaborado por: El Autor

Figura 3. Edad de la población de estudio

La investigación analizó los datos de las encuestas provenientes de las cuatro provincias que conforman la Zona de Planificación N° 1, de las cuales, Esmeraldas abarca el mayor número de encuestados, seguido por las provincias de Imbabura, Carchi y Sucumbíos.



Fuente: Investigación de campo  
Elaborado por: El Autor

Figura 4. Provincias de la Zona 1.

## Percepción de la gratuidad en la Educación Superior Ecuatoriana

La figura 1 que se encuentra en el apartado de materiales y métodos muestra el modelo genérico de gestión de calidad de la educación superior, del cual se consideran en el presente estudio las dimensiones de la gratuidad que se muestran en la (Figura 5).

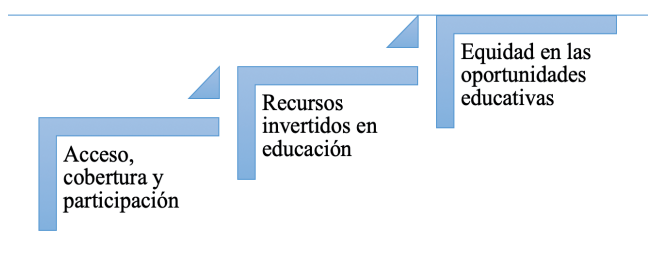


Figura 5. Dimensiones de la Gratuidad en la Educación

**Elaborado por:** El Autor en base al modelo de gestión de la Educación Superior de la UNESCO

### Acceso, cobertura y participación

Este apartado analiza la percepción de los ciudadanos en torno al acceso, cobertura y participación. Para ello es necesario considerar que durante las últimas décadas en América Latina se han experimentado cambios dentro de los sistemas de educación superior nacionales, relacionados con la expansión, diversificación y privatización; entre estas reformas constan las preocupaciones del Estado hacia la mejorar el acceso y la equidad (Bernasconi & Celis, 2017). Los principales resultados con respecto a esta dimensión de la gratuidad, se muestran en la siguiente tabla:

**Tabla 3**  
*Acceso, cobertura y participación*

	ITEM	Si	No
	1. ¿Está usted de acuerdo con que el Estado ecuatoriano garantice la gratuidad de la Educación Superior pública hasta el tercer nivel?	94%	6%
Acceso, cobertura y participación	2. ¿Considera que los altos costos que demanda la educación superior es un impedimento para su acceso?	95%	5%
	3. ¿Está de acuerdo en que la educación superior es un bien social?	94%	6%

Fuente: Investigación de campo  
Elaborado por: El Autor

Ecuador se encuentra en el grupo de países que han tomado “medidas agresivas para expandir el acceso” (Ferreira, Avitabile, & Botero, 2017, p.9). Después de una década de implementación, es evidente que el grupo objetivo está de acuerdo con que la Educación Superior sea gratuita, es decir, concuerda con la idea de que “se instituye la gratuidad de la educación superior con la intención de incrementar la igualdad de oportunidades e inclusión, eliminando barreras económicas que pueden afectar el acceso” (Rivera, 2019).

“La principal causa que impide el acceso a la universidad es la financiera” (Sinchi & Petrona, 2018), aunque el Estado ecuatoriano garantiza la gratuidad, se debe tomar en cuenta que existen rubros que no están inmersos directamente en la formación profesional, por ejemplo alimentación y transporte entre otros.

Con respecto a la concepción de la educación superior como un bien social, los resultados de la investigación coinciden con Tünnermann (2018, párr.3) quien menciona que: “el acceso a la educación superior es un bien social, colectivo y estratégico, esencial para poder garantizar los derechos humanos básicos e imprescindibles para el buen vivir (...)”.

### Recursos invertidos en educación

Al hablar de recursos invertidos en educación se hace referencia al esfuerzo presupuestario que el Estado realiza para atender la educación superior. Las principales percepciones del grupo objetivo sobre los recursos invertidos en educación se presentan a continuación (Tabla 4 y 5):



**Tabla 4**  
*Recursos invertidos en educación*

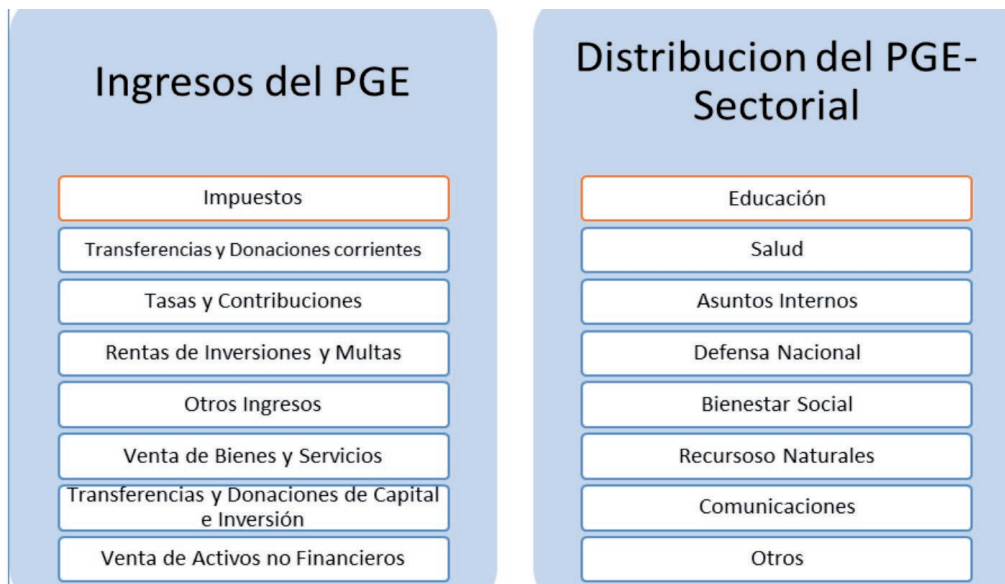
	ITEM	Si	No
Recursos invertidos en educación	4. ¿Considera como cierto que la gratuidad no es real porque el Estado invierte millones de dólares para cubrir los gastos de la educación superior desde los impuestos ciudadanos que usted paga?	67%	33%
	5. ¿Considera como cierto que la gratuidad no es real porque existen rubros, insumos y demás que el estudiante debe pagar mientras cursa su carrera?	64%	36%
	6. ¿Estaría de acuerdo en que los fondos invertidos en la gratuidad puedan priorizarse para atender a otras áreas de gestión pública e incluso para mejorar la educación pública básica y media?	57%	43%

**Fuente:** Investigación de campo

**Elaborado por:** El Autor

Los resultados nos permiten constatar que un porcentaje representativo del grupo objetivo percibe que la gratuidad en

la educación superior no es real, debido a que el dinero invertido por el estado para este fin proviene de los impuestos que tributan los ciudadanos.



*Figura 6.* Presupuesto General del Estado

**Fuente:** Proforma del PGE - (Ministerio de Economía y Finanzas , 2018 )

**Elaborado por:** El Autor

Para contraponer la percepción ciudadana con respecto a la educación superior y los impuestos, se identifica con claridad en la figura anterior, que los impuestos que pagan los ciudadanos no son los únicos ingresos dentro del presupuesto general del estado ecuatoriano (PGE), es decir que, en efecto, existen otras fuentes de ingresos. De la misma manera, en los gastos del estado, la educación constituye uno de los tantos rubros que cubre el PGE.

Los encuestados consideran que la gratuidad en la educación no es real por cuanto el estudiante debe asumir gastos adicionales durante el proceso de formación. Esta percepción puede ser resultado de la migración estudiantil ocasionada por el sistema educativo ecuatoriano que considera aspectos como: “puntaje de postulación, cupos ofertados por las Instituciones de Educación Superior (IES) y elección libre y voluntaria de las carreras, en función del orden de prioridad” (SENESCYT, 2019) con lo cual un estudiante puede acceder a una IES. Es necesario en-

tender que la movilidad de un estudiante para desarrollar una carrera universitaria en las grandes ciudades implica un costo más elevado (Quito, Guayaquil y Cuenca). Sin embargo, es preciso considerar que el Estado no es responsable por el nivel de conocimientos y aspiraciones profesionales del estudiante.

“En los comunicados de la UNESCO más recientes se pone de manifiesto el importante papel que, mundialmente, debería jugar la educación superior, no sólo en el progreso económico, sino también, en el progreso social en su conjunto” (Nyssen, 2015, p.5). Priorizar otras áreas de gestión en lugar de la educación superior ha sido el pronunciamiento de la mayoría del grupo objetivo, situación que refleja falta de interés y desconocimiento de la importancia de la educación superior para el desarrollo nacional.

A continuación, se presentan los resultados con respecto a otra interrogante relacionada con los recursos invertidos en educación superior.

**Tabla 5**

*Recursos invertidos en educación-contribución*

		ITEM				
Recursos invertidos en educación	7. Considerando la situación actual económica del país. ¿Cree usted que el Estado debería regular la gratuidad de la educación superior pública a través de la fijación de un aporte estudiantil con un porcentaje del?					
		a) Contribución del 10%	b) Contribución del 25%	c) Contribución del 50%	d) Contribución del 75%	e) Contribución del 100%
		69%	11%	10%	5%	5%

**Fuente:** Investigación de campo

**Elaborado por:** El Autor

La Corporación de Estudios para el Desarrollo de Ecuador (CORDES) realizó un análisis de la situación en el país e indicó que “atraviesa una situación económica compleja”, (Chamorro, 2018). Aunque la situación económica del Ecuador es crítica, resulta evidente que el hecho de contribuir

con un porcentaje mínimo por parte del estudiante es aceptable (Tabla 5), sin embargo, implementar este aporte resultaría una contradicción para lo establecido en la Constitución ecuatoriana que reconoce la gratuidad de la Educación Superior como un derecho.

### Equidad en las oportunidades educativas

El último apartado corresponde a la equidad en las oportunidades educativas, donde, se debe entender que “la equidad educativa se ha convertido en una prioridad social, política y científica” (Sánchez & Manzanares, 2014).

María Martha Ferrer, economista Se-

nior del Banco Mundial, considera que en América Latina “Actualmente existe más equidad en el acceso a la educación superior en la región ya que ha crecido el porcentaje, particularmente de estudiantes que provienen del 50% más pobre de la población” (SENESCYT, 2017). Con respecto a Ecuador se evidencia la equidad de género y etnia en el Ingreso a las IES (Tabla 1).

**Tabla 6**

*Equidad en las oportunidades Educativas*

ITEM		Si	No
<b>Equidad en las oportunidades Educativas</b>	8. ¿Considera que la gratuidad de la educación superior pública permite un mayor acceso a estudiantes pobres?	94%	6%
	9. ¿Cree usted que el financiamiento de la Educación Superior debe beneficiar a todos los estudiantes, incluidos los más ricos?	55%	45%
	10. ¿Estaría de acuerdo en que la educación debe ser gratuita solo para los tres primeros quintiles de pobreza y establecer un arancel diferenciado para el cuarto y el quinto?	46%	54%

**Fuente:** Investigación de campo

**Elaborado por:** El Autor

El mayor acceso de estudiantes con escasos recursos económicos a la educación superior gratuita es percibido de forma positiva en la Zona 1 del Ecuador, hecho que resulta evidente con el sistema educativo implementado a partir del 2008 cuyo ente regulador es la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, (SENESCYT), donde prima el nivel de conocimientos sobre el nivel económico para acceder a la educación superior.

Existe una diferencia mínima con respecto al financiamiento de la educación superior para aquellos estudiantes que tienen un nivel económico elevado, en efecto, la Constitución de la republica estipula que la educación superior debe ser considerada un derecho y por ende es deber del Estado garantizar la cobertura

para todos sin excepción alguna. Como se mencionó con anterioridad, el acceso a la educación superior en Ecuador no está limitado por el nivel de ingresos, razón por la que el grupo objetivo no está de acuerdo con establecer aranceles únicamente para aquellos grupos con mayores recursos económicos.

### Conclusiones

La implementación de la gratuidad en el país al término de la primera década muestra importantes resultados en cuanto al acceso, recursos invertidos y equidad de oportunidades para los ecuatorianos, así, se constata el acceso de 78.178 bachilleres al sistema de educación superior para el primer semestre del año 2018, motivo por el cual el Estado ejecuto un presupuesto

de 501,9 millones de dólares (SENESCYT, 2018). Sin duda, esta es la razón por la que los habitantes de la Zona de Planificación 1 consideran que la gratuidad de la educación en el país debe mantenerse como una política de Estado que desde la concepción constitucional de ser un bien social y un derecho de los ecuatorianos.

La implementación de esta política, implica un esfuerzo presupuestario muy grande por parte del Estado, sin embargo, no cubre rubros que los estudiantes de una carrera universitaria necesitan cubrir en su proceso de formación profesional como alimentación, vivienda, transporte, libros, entre otros.

En el tema de recursos invertidos, el objeto de estudio considera que la gratuidad no es real por cuanto se invierte dinero de los impuestos ciudadanos y por la existencia de rubros que deben ser asumidos por el estudiante, además se inclina por la idea de priorizar otros sectores de gestión. Este hecho resulta preocupante

porque evidencia el desconocimiento de información relevante como el PGE ecuatoriano y la importancia de la educación superior en el desarrollo nacional

La equidad en las oportunidades educativas es percibida positivamente, los ciudadanos concuerdan con que la gratuidad de la educación superior permite un mayor acceso de estudiantes con bajos recursos económicos, y consideran que el nivel de ingresos no se debe relacionar con el acceso a una IES.

La implementación de la gratuidad en la educación superior desde el año 2008 hasta la fecha se ha convertido en un reto que implica grandes esfuerzos por parte del Estado Ecuatoriano. Cada año se realizan grandes inversiones a fin de garantizar este derecho para los ciudadanos, razón por la que debe reconocerse la importancia y la magnitud que tiene la educación superior como un bien social que beneficia el desarrollo nacional.

## Referencias bibliográficas

- Asamblea Nacional. (20 de Octubre de 2008). Constitución de la República del Ecuador. Recuperado el 07-05-2019, de Asamblea Nacional República del Ecuador: <https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/private/asambleanacional/filesasambleanacionalnameuid-29/2018-08-01-constitucion-reformada.pdf>
- Asamblea Nacional. (12 de Octubre de 2010). Ley Orgánica de Educación Superior. Recuperado el 07 de Mayo de 2019, de Asamblea Nacional República del Ecuador: [https://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/ley\\_organica\\_educacion\\_superior.pdf](https://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/ley_organica_educacion_superior.pdf)
- Bernasconi, A., & Celis, S. (2017). Comparative, Higher Education Reforms: Latin America in Comparative Perspective. *Education Policy Analysis Archives*, 25(67). Obtenido de <https://epaa.asu.edu/ojs/article/view/3240/1929>
- Chamorro, A. (02 de Abril de 2018). Situación económica de Ecuador en el Gobierno de Lenín Moreno. (TELESUR, Entrevistador) Obtenido de <https://www.telesurtv.net/news/situacion-economica-ecuador-gobierno-lenin-moreno-20180330-0031.html>
- Corvólan, A. M. (2000). Desarrollo de indicadores en educación en América Latina y el Caribe. Recuperado el 09 de Mayo de 2019, de UNESDOC: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000161769>
- Echegaray, R. (28 de Abril de 2014). La educación superior como derecho humano. Recuperado el 07 de Mayo de 2019, de America Latina en Movimiento: <https://www.alainet.org/es/active/73291>
- Ferreira, M., Avitabile, C., & Botero, J. (2017). Momento decisivo: la educación superior en América Latina y el Caribe. Washington DC: Grupo Banco Mundial.
- Instituto de Estadística de la UNESCO. (2018). Guía Abreviada de Indicadores de Educación para el ODS 4. Recuperado el 09 de Mayo de 2019, de UNESDOC: <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/quick-guide-education-indicators-sdg4-2018-sp.pdf>
- Internacional de la Educación América Latina. (13 Junio 2018). Declaración sindical en la CRES 2018: la educación superior gratuita es estratégica para la soberanía. Obtenido de Internacional de la Educación América Latina (IEAL): <https://ei-ieal.org/noticias/declaracion-sindical-en-la-cres-2018-la-educacion-superior-gratuita-es-estrategica-para-la>
- Ministerio de Economía y Finanzas . (2018 ). proforma Presupuestaria 2018 . Obtenido de Cifras del Presupuesto General del Estado 2018 [https://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/Proforma\\_2018\\_para\\_Asamblea.pdf](https://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/Proforma_2018_para_Asamblea.pdf)
- Nyssen, J. (2015). Contribuciones de la educación superior al desarrollo social: en busca de medidas para alcanzar objetivos ineludibles en el ámbito supranacional. Obtenido de [https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/669596/nyssen\\_gonzalez\\_jose\\_maria.pdf?sequence=1](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/669596/nyssen_gonzalez_jose_maria.pdf?sequence=1)
- Rivera, J. (2019). La Gratuidad de la Educación Superior y sus Efectos sobre el Acceso: Caso Ecuador. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 27(29). <https://epaa.asu.edu/ojs/article/view/3776>
- Sánchez, J., & Manzanares, A. (2014). Tendencias internacionales sobre equidad educativa desde la perspectiva del cambio educativo. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 16(1).
- SENESCYT. (28 de Junio de 2017). Senescyt y Banco Mundial analizaron estudio sobre la Educación Superior en América Latina. Obtenido de SENESCYT: <https://www.educacionsuperior.gob.ec/senescyt-y-banco-mundial-analizaron-estudio-sobre-la-educacion-superior-en-america-latina/>
- SENESCYT. (Diciembre de 2018). Boletín Analítico. Secretaría de Educación Superior; Ciencia, Tecnología e Innovación: <https://www.educacionsuperior.gob.ec/informacion-estadistica-sobre-educacion-superior-ciencia-tecnologia-e-innovacion/>
- SENESCYT. (2018). Educación Superior, Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes Ancestrales en Cifras. Obtenido de Senescyt - Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación: <https://www.educacionsuperior.gob.ec/cifras-a-nivel-nacional-y-provincial-de-la-oferta-academica-acceso-y-permanencia-en-el-sistema-de-educacion-superior/>
- SENESCYT. (15 de Marzo de 2019). ¿Cómo se asignan los cupos para acceder a la educación superior pública? Obtenido de Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación : <https://www.educacionsuperior.gob.ec/como-se-asignan-los-cupos-para-acceder-a-la-educacion-superior-publica/>
- Sinchi, E., & Petrona, G. (2018). Acceso y deserción en las universidades. Alternativas de financiamiento. *ALTERIDAD Revista de Educación*, 13(2). Obtenido de <file:///E:/usuario/Downloads/1748-Texto%20del%20art%C3%ADculo-14444-3-10-20181030.pdf>
- Tünnermann, C. (27 de Julio de 2018). La Educación Superior como Bien Social. Obtenido de UDUAL: <https://www.udual.org/principal/2018/07/27/la-educacion-superior-bien-social/>
- UNESCO . (Octubre de 2018). Lo que necesita saber sobre el derecho a la educación. Obtenido de <https://es.unesco.org/news/lo-que-necesita-saber-derecho-educacion>
- UNESCO (Octubre de 2018). Lo que necesita saber sobre el derecho a la educación. Obtenido de <https://es.unesco.org/news/lo-que-necesita-saber-derecho-educacion>

## Anexos

### Anexo 1. Instrumento de Investigación

<b>ENCUESTA DIRIGIDA A LOS CIUDADANOS DE LA ZONA 1</b>					
<b>OBJETIVO:</b> El objetivo de la investigación es conocer la perspectiva de la ciudadanía de la zona 1, sobre la situación de la gratuidad de la Educación Superior en el Ecuador, después de la primera década de su implementación.					
<b>DATOS PERSONALES:</b>					
a). <i>Hombre</i> <input type="checkbox"/> b). <i>Mujer</i> <input type="checkbox"/> c). <i>Grupo GLBTI</i> <input type="checkbox"/>					
<b>Edad:</b>					
a). <i>20-30</i> <input type="checkbox"/> b). <i>31-40</i> <input type="checkbox"/> c). <i>41-50</i> <input type="checkbox"/> d). <i>51-más</i> <input type="checkbox"/>					
<b>Provincia:</b>					
a). <i>Carchi</i> <input type="checkbox"/> b). <i>Esmeraldas</i> <input type="checkbox"/> c). <i>Imbabura</i> <input type="checkbox"/> d). <i>Sucumbíos</i> <input type="checkbox"/>					
<b>Aspectos a considerar</b>					
<b>Acceso, cobertura y participación</b>				<b>SI</b>	<b>NO</b>
1. ¿Está usted de acuerdo con que el Estado ecuatoriano garantice la gratuidad de la Educación Superior pública hasta el tercer nivel?					
2. ¿Considera que los altos costos que demanda la educación superior es un impedimento para su acceso?					
3. ¿Está de acuerdo en que la educación superior es un bien social?					
<b>Recursos invertidos en educación</b>					
4. ¿Considera como cierto que la gratuidad no es real porque el Estado invierte millones de dólares para cubrir los gastos de la educación superior desde los impuestos ciudadanos que usted paga?					
5. ¿Considera como cierto que la gratuidad no es real porque existen rubros, insumos y demás que el estudiante debe pagar mientras cursa su carrera?					
6. ¿Estaría de acuerdo en que los fondos invertidos en la gratuidad puedan priorizarse para atender a otras áreas de gestión pública e incluso para mejorar la educación pública básica y media?					
7. Considerando la situación actual económica del país. ¿Cree usted que el Estado debería regular la gratuidad de la educación superior pública a través de la fijación de un aporte estudiantil con un porcentaje del?				a) Contribución del 10%	b) Contribución del 25%
				c) Contribución del 50%	d) Contribución del 75%
<b>Equidad en las oportunidades Educativas</b>				<b>SI</b>	<b>NO</b>
8. ¿Considera que la gratuidad de la educación superior pública permite un mayor acceso a estudiantes pobres?					
9. ¿Cree usted que el financiamiento de la Educación Superior debe beneficiar a todos los estudiantes, incluidos los más ricos?					
10. ¿Estaría de acuerdo en que la educación debe ser gratuita solo para los tres primeros quintiles de pobreza y establecer un arancel diferenciado para el cuarto y el quinto?					

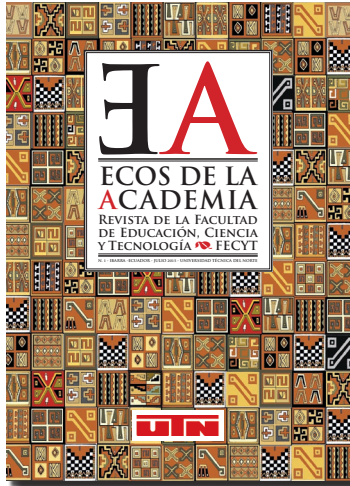
Elaborado por: El Autor

*Anexo 2. Calculo de Muestra*

<b>Calculo de p y q con encuestas piloto</b>		
	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>Pregunta 1</b>	0,96	0,04
<b>Pregunta 3</b>	0,95	0,05
<b>Valor p</b>	0,91	
<b>q=1-p</b>	0,09	
<b>e=</b>	4,48	
<b>Calculo de Muestra</b>		
<b>Z (Nivel de confianza)</b>		95%
<b>p (Probabilidad de ocurrencia)</b>		90%
<b>q (Probabilidad de no ocurrencia)</b>		10%
<b>E (Error de estimación)</b>		4,48
<b>N (Población)</b>		861327
	<b>MUESTRA</b>	<b>172</b>

**Elaborado por:** El Autor

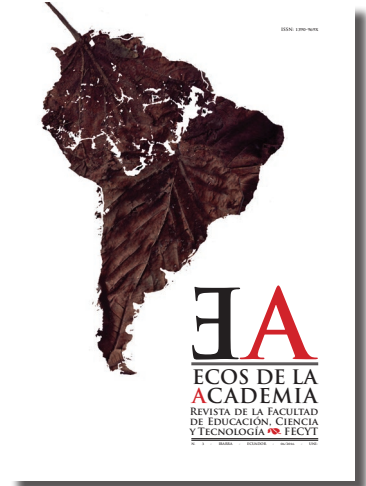
Nº 1



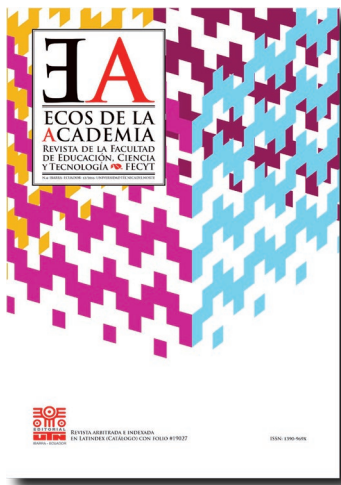
Nº 2



Nº 3



Nº 4



Nº 5



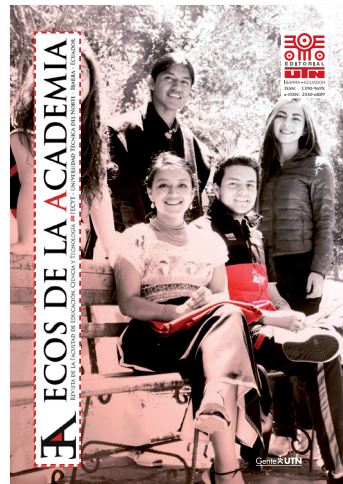
Nº 6



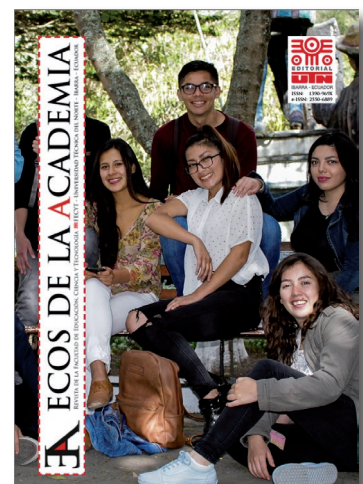
Nº 7



Nº 8



Nº 9





# Normas de presentación de artículos en la revista *Ecos de la Academia*, de la FECYT-UTN

## **Ecos de la Academia**

*Ecos de la academia, Revista de la Facultad de Educación Ciencia y Tecnología* es una publicación científica de la Universidad Técnica del Norte, con revisión por pares a doble ciego que publica artículos en idioma español, quichua, portugués e inglés. Se edita con una frecuencia semestral con dos números por año. En ella se divulgan trabajos originales e inéditos generados por los investigadores, docentes y estudiantes de la FECYT, y contribuciones de profesionales de instituciones docentes e investigativas dentro y fuera del país, con calidad, originalidad y relevancia en las áreas de ciencias sociales y tecnología aplicada.

## **Tipos de artículos que publica la revista**

Los artículos podrán enmarcarse dentro de las siguientes categorías: Artículos de investigación, de Revisión, Ensayos, Notas Técnicas, Reseñas bibliográficas y Notas del editor.

## **Artículos de investigación**

Presentan resultados originales producto de un proceso de investigación científica. El texto deberá tener preferentemente las siguientes partes: Título y autores con su filiación y correo electrónico institucional, Resumen, Palabras Clave, Abstract, Keywords, Introducción, Materiales y Métodos, Resultados y Discusiones, Conclusiones, Agradecimientos, Referencias Bibliográficas, Cuadros y Figuras.

## **Artículos de revisión**

El ensayo debe ser de un tema científico específico y discutirse con opinión crítica, los re-

sultados de los trabajos citados que deben ser no menos de 20 artículos. Las revisiones tendrán una Introducción con la fundamentación y un Desarrollo con los criterios de los autores sobre el tema, una Discusión con los autores citados, las Conclusiones y las Referencias bibliográficas.

## **Ensayos**

Investigación de carácter científico que presenta las ideas del autor y su opinión sustentada con argumentos y revisión bibliográfica. Ha de entregar conclusiones fuertes que permitan a otros autores continuar realizando estudios sobre el tema.

## **Notas técnicas**

Se describe el estado de un problema técnico o se informa sobre una investigación en curso. Es aconsejable que tengan las siguientes partes: Introducción, Desarrollo, Conclusiones y Referencias Bibliográficas.

## **Reseñas bibliográficas**

Análisis de una o varias obras científicas y su relevancia en la investigación de un tema en determinado momento.

## **Notas del editor**

Normalmente las escribe el Editor cuando quiere aclarar algún tema que quedó abierto o anunciar algo importante del número editado; tienen por objetivo establecer una comunicación entre los lectores y el Consejo Editorial.

## Formato del manuscrito

Los manuscritos deben ser presentados en formato Pages o MS Word 2013 o superior, en idioma español, inglés, quichua o portugués, en formato DIN A4, a una columna, con los cuatro márgenes de 2.5 cm, tipo de letra Times New Roman 12 puntos, espaciados a 1.5, justificado y con las páginas numeradas, con un breve resumen curricular del autor/res.

Como parte del proceso de envío, los autores deben verificar que el manuscrito cumpla con todas las indicaciones orientadas, caso contrario serán devueltos.

## Originalidad

Para ser publicados en la Revista científico tecnológica de la FECYT, los artículos deben ser inéditos, no pueden haber sido publicados en otras revistas. Los autores deben indicar en su primer envío del artículo que cumplen con esta norma a través de una carta de originalidad.

Los derechos de publicación de los artículos que sean recibidos y publicados serán de propiedad de la revista y para su eventual publicación en otras fuentes u otros medios, se citará la fuente original.

## Estructura de los artículos

### 1. Título, autor:

- Título del artículo, debe ser claro, corto (hasta 18 palabras) y conciso, evitando términos tales como “Estudio sobre...” “Observaciones...” “Contribución a...”; con inicial mayúscula y el resto en minúsculas, resaltado en negrita, centrado, con tamaño de letra de 14 puntos.

- Autor o Autores: Nombre(s), Apellido(s) y deben ser escrito en negrita, centrado. Se aceptarán artículos con 5 autores como máximo.

- Afiliación institucional: Institución, país y correo electrónico de los autores e indicar cuál es el autor encargado de la correspondencia; el texto debe ser escrito en 10 puntos y centrado.

### 2. Resumen, Palabras Clave (Abstract, keywords)

La extensión del resumen no debe ser mayor de 200 palabras. El estilo debe ser conciso y no contener referencias. La estructura incluirá preferentemente:

- Fundamentación del estudio.
- Objetivos.
- Descripción breve de materiales y métodos señalando el área geográfica donde fue realizado.
- Presentación de los resultados más relevantes y las conclusiones.

Se redactará en un solo párrafo, separado por

coma, punto y coma y punto seguido.

Todos los artículos escritos en español deben incluir un resumen en inglés (abstract). Los artículos que se presenten en el idioma inglés, quichua o portugués, deben incluirlo en español.

Palabras clave: Al final del resumen se deben citar hasta seis palabras clave que describan el contenido de la investigación.

**3. Introducción:** Debe informar sobre la importancia del tema, respaldada por una revisión bibliográfica actualizada que refleje el contexto con otras investigaciones, incluyendo las citas bibliográficas, para finalizar con una o dos frases que definan los objetivos y la esencia del artículo.

**4. Materiales y métodos:** Debe proporcionar la información suficiente para permitir la réplica de los estudios, subdividiéndolos en secciones según los materiales, los métodos de recolección y análisis de datos. Se explicará el tipo de investigación, y los métodos, técnicas e instrumentos utilizados; de ser necesario la población y muestra.

**5. Resultados:** Deben ser expuestos de manera clara, en función de los objetivos planteados en la investigación.

**6. Discusión:** Se deben resaltar los logros relacionándolos con los resultados de otros autores, tratar de explicar el porqué de los resultados obtenidos. De ser necesario se puede unificar en un solo ítem los resultados y discusión.

**7. Conclusiones:** Deben ser sintéticas y consistentes con los resultados y la discusión. Las conclusiones deben ser presentadas claramente como respuesta a los interrogantes que originaron el estudio y a los objetivos planteados, por lo tanto es recomendable que haya tantas conclusiones como objetivos. Es conveniente dejar en claro las limitaciones que el estudio presentó y la forma como pudieron afectar a las conclusiones.

**8. Recomendaciones:** Son opcionales y deben ser breves.

**9. Referencias bibliográficas:** El total por artículo deberá ser de al menos 20, todas citadas en el texto. Se podrá también incluir una Bibliografía recomendada, aunque no haya sido citada en el texto.

Ejemplos de cómo referenciar los diferentes tipos de trabajos científicos según las normas APA:

#### a) Artículos de revistas referenciadas:

Sánchez, O. E.; Rodríguez, J. G.; Mesa, M. E.; Valls J. y Canales H. (2004). “A methodology for the selective dissemination of information using

EBSCO research database service”, en *Revista de Salud Animal*, 26 (2) 102-107.

Molina G., S. (2003). “Representaciones mentales del profesorado con respecto al fracaso escolar”, en *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 17 (1), 151-175.

#### **b) Disertaciones y tesis:**

Fernández Sierra, J. (1992). *Evaluación cualitativa de programas de educación para la salud*. Tesis de Doctorado, Universidad Politécnica de Madrid, Madrid, España.

#### **c) Libros:**

Bartolomé, M.; Echeverría, B.; Mateo, J. y Rodríguez, S. (Coord.). (1982). *Modelos de investigación educativa*. Barcelona, Catalunya: Institut de Ciències de l'Educació de la Universitat de Barcelona.

#### **d) Capítulos de libros:**

Guba, E. G. (1983). Criterios de credibilidad en la investigación naturalista. En: Gimeno, J. y Pérez, A. (Comps.) *La enseñanza: su teoría y su práctica* (pp. 148-165) Madrid: Akal.

#### **e) Ponencias presentadas en eventos científicos:**

Pérez G., A. (1992). La formación del profesor como intelectual. Simposio Internacional sobre Teoría crítica e Investigación Acción, Valladolid, 1-4 abril, (ponencia).

#### **f) Citación de fuente electrónica:**

Banco Central del Ecuador, BCE (2012). ([http://www.portal.bce.fin.ec/vto\\_bueno/seguridad/ComercioExteriorEst.jsp](http://www.portal.bce.fin.ec/vto_bueno/seguridad/ComercioExteriorEst.jsp))

#### **g) Citas en el texto:**

Debe usar el autor y el año de la publicación entre paréntesis. Algunos ejemplos son:

Un autor: Molina (1997) o (Molina, 1997)

Dos autores:

Vega y Muñoz (1995) o (Vega y Muñoz, 1995)

Tres o más autores:

Cave, et al. (1988) o (Cave, et al. 1988)

**10. Figuras y cuadros:** Enumerarlos con números arábigos, pero usar secuencia separada para cada una. El título debe estar incorporado en el texto y no en las figuras. Los datos pueden presentarse en figuras o cuadros, pero no la misma información en las dos formas. Las figuras o gráficos se recomiendan para mostrar tendencias, comportamientos y relaciones entre los datos presentados. Las leyendas en los ejes deben indicar la variable, las unidades de medida y todos los símbolos empleados. Las figuras y cuadros deben explicarse por

sí solos, esto significa que el lector debe entenderlos totalmente sin tener que buscar información adicional en el texto, auxiliados por un título claro y conciso. Las figuras presentadas deben ser de alta resolución mínima de 300 dpi y aparecer citadas en el texto siguiendo el orden numérico.

#### **11. Representación de numeración y simbología de datos:**

Se deberá usar el Sistema Internacional de Medidas (SIU) y sus abreviaciones. Use números arábigos para todos los números con dos o más dígitos y para todas las medidas de tiempo, peso, largo, área, cantidad, concentración, grados de temperatura, entre otras, excepto cuando el número es la primera palabra de una o si es menos de 10 y no corresponde a una medida, excepto cuando en una serie un número tiene dos o más dígitos.

**12. Ecuaciones:** Debe utilizarse el editor de fórmulas de MS Word y no insertarlas como imagen, centrar las ecuaciones en una línea separada y numerarlas empezando con 1 y colocar este número entre paréntesis angulares en el margen derecho.


**13. Mayúsculas:** Evitar su uso excesivo según las normas generales.

**14. Abreviaturas o símbolos:** Evitar el uso de abreviaturas, excepto las unidades de medida. Evitar el uso de abreviaciones en el título y en el resumen. El nombre completo al que sustituye la abreviación debe preceder el empleo de ésta, a menos que sea una unidad de medida estándar. Las unidades de medida se expresarán preferentemente en Unidades del Sistema Internacional.

**15. Acortador de URL:** Todas las direcciones de Internet citadas en los artículos, deberán pasarse por el “Google URL Shortener”, en la dirección <https://goo.gl/>, a fin de obtener una Url reducida.

#### **Proceso de revisión de los artículos**

El envío de artículos debe ser en versión electrónica vía email a la siguiente dirección de correo electrónico: [ecos@utn.edu.ec](mailto:ecos@utn.edu.ec), acompañada de una breve carta dirigida al Comité Editorial de la Revista, indicando la originalidad del trabajo y el aporte de la investigación.

Todos los artículos recibidos, que cumplan con los requisitos formales serán sometidos a revisión por pares ciegos. Su aprobación estará sujeta al contenido científico, respaldado por los criterios de los dos árbitros y el Consejo Editorial. 

# Autoridades académicas

# Créditos revista *Ecos de la Academia*



## RECTOR

PhD. Marcelo Cevallos Vallejos

## VICERRECTOR ACADÉMICO

PhD. Miguel Naranjo Toro

## VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

Mgs. José Revelo

## DECANO FECYT

Mgs. Raimundo López Ayala

## SUBDECANA FECYT

PhD. Alexandra Mina Páez

## EDITA

Editorial Universidad Técnica del Norte  
y Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología  
de la Universidad Técnica del Norte.

Av. 17 de Julio 5-21

IBARRA, ECUADOR

Tel: +593 6 2997800 Ext. 7503 / Fax: 7500

ecos@utn.edu.ec / www.utn.edu.ec/ecos

## DIRECCIÓN GENERAL

Mgs. Raimundo López

## DIRECCIÓN EDITORIAL

PhD. Miguel Posso

## DIRECCIÓN DE ARTE

PhD. Albert Arnavat

## COMITÉ EDITORIAL

Mgs. Andrea Basantes

Mgs. Sandra Guevara Betancourt

Mgs. José Revelo

## COMITÉ CIENTÍFICO REVISOR INTERNO

Dr.C. Eugenio Doria

PhD. Frank Guerra

Mgs. Ramiro Núñez

## COMITÉ CIENTÍFICO REVISOR EXTERNO

PhD. Isidro Marín

Universidad Técnica Particular de Loja

Mgs. Jairo Ricardo Chávez Rosero

Universidad Politécnica Estatal del Carchi

Dra. Sara Esperanza Lucero Revelo

Universidad Mariana. Colombia

Dr.C. Roberto Frías

Universidad de Matanzas. Cuba



PhD. Anna Pi i Murugó  
**Centro de Investigación y Docencia  
Económicas. México**

PhD. Anays Mas  
**Humboldt International University.  
Miami, Florida, Estados Unidos**

Dr. Xosé Rúas  
**Universidad de Vigo. España**

Dra. Carmen Sarceda  
**Universidad de Santiago de Compostela. España**

Dr. Antonio Gonzalez Molina  
**Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.  
España**

Dra. Lucía Camarero Cano  
Dr. Javier Gil Quintana  
**Universidad Nacional de Educación a Distancia.  
Madrid, España**

Dr. Ismael Sarmientos  
**Universidad de Oviedo. España**

Dra. Jennifer Rodríguez López  
**Universidad de Huelva. España**

Dra. Montserrat Corretger  
Dr. Xavier Ferré  
**Universitat Rovira i Virgili. Catalunya**

Dr. Miquel Fernàndez  
**Universitat Autònoma de Barcelona. Catalunya**

Dra. Mariana Coolican  
**Universidad de Kobe, Japón**

#### **COMITÉ DE ARBITRAJE**

Mgs. Vivian Ojeda  
Abg. Ricardo León

#### **SECRETARIA EDITORIAL**

Mgs. Sandra Guevara Betancourt

#### **FOTOGRAFÍAS**

Unidad de Comunicación Organizacional  
y Relaciones Públicas de la UTN  
Ing. Bladimir Herrería

#### **RETOQUE DIGITAL FOTOGRÁFICO**

Lic. Ximena Quilumbango

#### **CORRECCIÓN LINGÜÍSTICA Y TRADUCCIONES AL INGLÉS**

Mgs. Sandra Guevara Betancourt

#### **DIAGRAMACIÓN**

Erika Cristina Tulcanaza  
Elizabeth Maldonado

#### **ISSN**

Edición impresa: 1390-969X

Edición en línea: 2550-6889

*Ecos de la Academia* es una publicación científica, de frecuencia semestral orientada a la investigación y dirigida a investigadores, estudiantes, profesores y comunidad científica nacional e internacional.

Todos los artículos publicados en esta revista son revisados y aprobados por pares externos.

Las opiniones expresadas en los artículos de esta revista son responsabilidad de sus autores y no reflejan necesariamente la opinión de *Ecos de la Academia* ni de su Comité Editorial.





ENERO - JUNIO 2019  
[www.utn.edu.ec/ecos](http://www.utn.edu.ec/ecos)

