



DOI: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i1.382>

De la teoría de la organización a la organización universitaria. Devenir histórico desde una visión documental

From organization theory to university organization. Becoming historical from a documentary vision

Da teoria da organização à organização universitária. Tornar-se histórico a partir de uma visão documental

Roxana Jasmine Santillán-Vega ¹
roxana_santillan@hotmail.es
<https://orcid.org/0000-0003-1718-7572>

Correspondencia: roxana_santillan@hotmail.es

* **Recepción:** 01/ 01/ 2021 * **Aceptación:** 16/01/ 2021 * **Publicación:** 12/02/ 2021

1. Ingeniera en Administración Pública, Directora Financiera en la Universidad Técnica Luis Vargas Torres, Esmeraldas, Ecuador.

Resumen

En este estudio se aborda el tema de la organización universitaria desde un enfoque histórico, mediante una revisión documental. De allí que la pretensión de la autora con el presente artículo es reconstruir el recorrido histórico que fundamentan los principios organizacionales de las universidades, partiendo de la teoría de la organización; guiado por los postulados de (Weber, 1969). Para ello, se toman las bondades metodológicas de la investigación documental (Hernández, Fernández y Baptista 2010), centrado en la consulta, revisión y selección de documentos que sustentan el estudio como técnicas de recolección de la información, cuyo análisis comprendió el procesamiento analítico- sintético que, a su vez, incluye la descripción bibliográfica y general de la fuente, la clasificación, indización, anotación, extracción, traducción y la confección de reseñas (García, 2002). Del análisis bibliométrico, se evidencia que la universidad como organización constituida orienta su práctica organizativa influenciada bajo las fuentes teóricas provenientes de la administración científica.

Palabras claves: Organización universitaria; administración, institucionalidad universitaria.

Abstract

The intention of the authors with this article is to reconstruct the historical path that the organizational principles of the universities are based on, starting from the theory of the organization; guided by the postulates of (Weber, 1969). For this, the methodological benefits of documentary research are taken (Hernández, Fernández and Baptista 2010), focused on the consultation, review and selection of documents that support the study as information collection techniques, whose analysis included analytical processing- Synthesis that, in turn, includes the bibliographic and general description of the source, the classification, indexing, annotation, extraction, translation and the preparation of reviews (García, 2002). From the bibliometric analysis, it is evidenced that the university as a constituted organization guides its organizational practice influenced by the theoretical sources coming from the scientific administration.

Keywords: university organization; administration, university institutions.

Resumo

Este estudo aborda a questão da organização universitária em uma perspectiva histórica, por meio de uma revisão documental. Assim, a intenção do autor com este artigo é reconstruir a trajetória histórica que sustentou os princípios organizacionais das universidades, partindo da teoria da organização; guiado pelos postulados de (Weber, 1969). Para isso, aproveitam-se os benefícios metodológicos da pesquisa documental (Hernández, Fernández e Baptista 2010), centrada na consulta, revisão e seleção de documentos que apoiam o estudo como técnicas de recolha de informação, cuja análise incluiu o processamento analítico- Síntese que, por sua vez, inclui a descrição bibliográfica e geral da fonte, a classificação, indexação, anotação, extração, tradução e elaboração de resenhas (García, 2002). A partir da análise bibliométrica, evidencia-se que a universidade como organização constituída orienta sua prática organizacional influenciada pelas fontes teóricas advindas da administração científica.

Palavras-chave: organização universitária; administração, instituições universitárias.

Introducción

Desde el inicio de la humanidad, el hombre ha tratado de encontrar la forma más expedita de administrar su patrimonio; el cual para entonces no eran más que los productos extraídos de la caza como carnes y pieles. Así lo expresa Rivas (2015), quien afirma que tal mercancía era parte de los beneficios aprovechados por esas tribus nómadas y su comunidad para su supervivencia. Concluida la recolección, era necesario inventariar lo recabado con la finalidad de saber la cantidad de insumos con los que se contaba si ocurriese algún evento climático que les imposibilitara acceder a ellos y en consecuencia les produjera tiempos de escases.

Esta necesidad de disponer de los recursos y dirigir a las personas, también fue percibida por los grandes filósofos como Aristóteles, Platón y Sócrates quienes desde sus concepciones sobre ética lograron proponer un modelo jerárquico en el que se establecían las responsabilidades que debían asumir quienes ejecutaban la mano de obra otorgando a cada quien tareas específicas que serían evaluadas por otros trabajadores poseedores de un rango más elevado a través de algunos parámetros de medición. En otras palabras, se creó el cuadro de mando integral. Rivas (2015).

Por otra parte, los aportes de las civilizaciones antiguas como los egipcios, griegos, chinos y los romanos, incluyeron normas de convivencia, cuyo seguimiento se hacía gracias a la



instrumentación de herramientas como la planificación, la organización y el control. Rivas (op.cit). Con estos tres pasos se iniciaban los procesos que determinarían contundentemente los aspectos gerenciales primordiales para conducir la dirección organizativa de una institución.

A pesar de que estas inquietudes han surgido desde el inicio de la humanidad, las teorías de organización surgen formalmente hace poco menos de un siglo, por tanto se considera que son de data reciente pero no por eso dejan de ser complejas en virtud de que las mismas están integradas por diversas escuelas de pensamiento, corrientes filosóficas o enfoques gerenciales recursivos ceñidos a las concepciones que se han ido gestando a través del tiempo; con ello, han evolucionado transformado los modelos organizacionales.

En ese sentido, conocer los cimientos fundacionales organizativos bajo los que se circunscribe la universidad es un valor histórico agregado al devenir progresivo en el que se sustentan los hechos y acontecimientos políticos, económicos, sociales y culturales que rodearon la institucionalidad directiva de estas casas de estudio a nivel superior y con ello, apropiarse de la orientación que encamina a su funcionamiento; lo que permite a los interesados que estudian sobre la materia obtener un sentido amplio de pertenencia y de identidad entre lo administrativo y lo metodológico en la dirección del proceso de dirección.

De las consideraciones que anteceden nace el hecho investigativo con la pretensión de la autora para reconstruir el recorrido histórico que fundamentan los principios organizacionales de las universidades partiendo de la teoría de la organización. En ocasión a lo descrito, la investigadora encontró una serie de hallazgos derivados del análisis bibliométrico que aporta interesante información.

Materiales y métodos

Metodológicamente, el presente artículo se sirve de las bondades de la investigación documental; la cual consiste en detectar, obtener y consultar la bibliografía y otros materiales que parten de otros conocimientos y/o informaciones recogidas moderadamente de cualquier realidad, de manera selectiva, de modo que puedan ser útiles para los propósitos del estudio (Hernández, Fernández y Baptista 2010).

En el caso particular, esta investigación encuentra apoyo en lo documental dado que se centra en la consulta, revisión y análisis de documentos que soporten los propósitos investigativos inclinados a la indagación de la teoría de la organización y la organización universitaria como técnicas de recolección de la información. Además, se hizo uso del procesamiento analítico- sintético que, a su vez, incluye la descripción bibliográfica y general de la fuente, la clasificación, indización, anotación, extracción, traducción y la confección de reseñas (García, 2002).

Hallazgos de la revisión de la literatura

Los modelos organizacionales son teorizados inicialmente sobre los supuestos de funcionamiento inmersos en las acciones emprendidas por los seres humanos quienes a su vez forman parte de los sistemas de gobierno traídos desde Europa. Sin embargo, con el artículo de Woodrow Wilson (1856-1924) denominado: "El estudio de la administración", publicado en 1887, se origina la inquietud de administrar la política. Shafritz y Hyde (1999)

Más tarde, Frank Goodnow (1859-1939), se nutre de los escritos de Wilson cuya plataforma era la dicotomía política-administración que, al mezclar con sus conocimientos de las ciencias camarales, del derecho administrativo y de las burocracias europeas no partidistas, pudo proponer dos líneas de funcionalidad apoyadas sobre en la voluntad y la ejecución. Shafritz y Hyde (1999). A partir de aquí se inician formalmente las bases epistémicas de la organización.

La administración científica administrativa

Fue Frederick Taylor (1856-1915), quien introdujo el método científico en el área administrativa, proponiendo a su vez un procedimiento para realizar el trabajo, sustentado en la medición, la selección y el entrenamiento, el cooperativismo y la responsabilidad; e impulsó con ello la administración científica administrativa (Rivas, 2009). A esta iniciativa le siguen Fayol, con su teoría funcionalista basada en el establecimiento normativo del comportamiento prescriptivo que debe caracterizar al administrador, haciendo énfasis en estos catorce principios, a saber: autoridad, disciplina, unidad de mando, unidad de dirección, subordinación de interés de lo individual a lo general, remuneración, centralización, cadena escalar, orden, equidad, estabilidad y duración, iniciativa y finalmente unión del personal. Bateman y Snell (2001).

Principalmente, los conceptos clásicos fueron introducidos por Weber (1864-1920), a través de su teoría burocrática, la cual tributa hacia la eficiencia, distinguida puntualmente por la formalidad de las relaciones personales y las tareas. Por su parte, Selsnick (1957), así como otros (Pfeffer, Croazier); ofrece la teoría política planteando a juicio de Rivas (2009:17): la “administración del conflicto y las tensiones políticas y sociales como elementos del entorno”. Dicho de otra manera, brindan la oportunidad de intervenir los impases que se susciten producto de la convivencia diaria. También, Merton (1910-2003); hace estudios sobre la estructura burocrática y la personalidad de los trabajadores. Shafritz y Hyde (1999) y surgen las escuelas de las relaciones humanas: Mayo (1946), Likert (1961). Mc Gregor (1969), Argyris (1957).

Teoría de las relaciones humanas (mayo 1920, Follet, Maslow, 1954, Hezberg, 1966; McGregor 1957)

Las teorías de estos autores involucran el comportamiento, los aspectos políticos y el desarrollo organizacional, producto de la concepción lineal de la dirección científica emana la escuela de las relaciones humanas desde 1920 hasta 1966 aproximadamente. Sus fundadores se negaban a la idea de que el comportamiento humano experimentado dentro de las organizaciones era propio de las motivaciones económicas, gracias a los experimentos de Elton Mayo, (1880-1949), en el personal de la empresa Westwern Electric; en los que concluye que de la participación social subyace una cultura organizacional propia de las organizaciones y sus miembros; y, por ende, contribuye a mejorar las emociones en los trabajadores. Mayo (1946)

De igual forma, los trabajos realizados por Follet (1941), develan los conocimientos obtenidos en el área de la filosofía administrativa, al demostrar que los esfuerzos de los trabajadores realizados de manera coordinada alcanzan el valor de descubrir las motivaciones desde lo individual hacia lo colectivo al emprender una tarea que amerite de la participación de uno o más empleados.

Por su parte, los trabajos de Lewin (1942), Maslow (1954), Rensis Likert (1961), Douglas Mc Gregor (1957), Chris Argyris (1957) y Herzberg (1959), estuvieron enfocados en aplicar por primera vez la psicología humanista a las organizaciones con la intención de integrar a las personas; hecho que demostró que los trabajadores realizan sus actividades no solo por las condiciones económicas ofrecidas laboralmente sino también por las motivaciones que les impulsa a realizarlas.

De las ideas expuestas, se inicia la configuración de un modelo organizativo denominado por McGregor (1957) como Teoría X y Y orientado a las necesidades físicas, psicológicas y sociales de las personas (Teoría Y), de cara un anticuado y obsoleto sistema que apuntaba únicamente al trabajo y las tareas (Teoría X). Es decir, por un lado, una dirección autócrata y por el otro, interactivo. La primera de las mencionadas se respalda en ofrecer bonificaciones o llamados de atención, mientras la segunda persigue la finalidad de incentivar un desempeño laboral eficiente, amparado en la visión estructuralista de humanizar la empresa.

Las teorías Neoclásicas

Las teorías Neoclásicas son propuestas por Simón (1947), March (1958), Lindblom (1959); denominadas Neoestructuralismo: las propuestas de estos y otros autores como Crozier (1963) Mayntz, Burns, Slater y Woodward, así como Child, se constituyen como teorías del comportamiento y de contingencias. La primera, parte de la asunción de que los empleados de cualquier nivel o rango, pueden colaborar en la toma de decisiones y con ello favorecer el alcance de los objetivos. La segunda, comienza a percibir a la organización como sistema abierto al comprender que su funcionalidad es adaptativa a las situaciones del entorno. (Rivas, 2009).

Asimismo, Lawrence (1967), Lorsch, Kasty Rosenzweig (1976), asumen la organización dentro del neoracionalismo. Estas teorías exponen aspectos derivados del neoclasicismo, la industria y las entidades financieras. Contienen la teoría general de sistemas (TGS), la administración por objetivos y la planeación estratégica, la toma de decisiones en las organizaciones, el poder en las organizaciones, la cultura organizacional, calidad total, reingeniería, benchmarking Outsourcing y management. Actualmente, sus principales exponentes son Peter F. Drucker, Ernest Dale, Harold Koontz, Cyril O'Donnell, William Newman, entre otros.

Según Chiavenato, (2007), el concepto de sistemas se utiliza dentro de las organizaciones porque complementa el estudio complejo en donde se encuentran inmersas las organizaciones, de tal manera que se pueda comprender la integración de todo el conjunto de procesos que componen su estructura, cuyo principio está basado en la integración, equifinalidad y la jerarquización.

Con relación a la administración por objetivos, es también llamada administración por resultados con fines eminentemente prácticos al emplear métodos específicos para obtener la eficiencia en los



procesos con la participación de todos los trabajadores previa planificación y establecimientos de metas coordinadas hacia la dirección de un mismo enfoque. Reyes (1985).

A juicio de Sánchez y Sánchez (2016:4), la planeación estratégica se constituye en objeto y acción para facilitar y potenciar las actividades ejecutada por el talento de quienes harán posible que se haga realidad; es decir, todos los actores que intervienen en el proceso y poseen un rol que asumir como miembros que integran una organización.

Para Kinicki y Kreintner (2003), la toma de decisiones en las organizaciones, es la producción de alternativas de soluciones en las que se identifican, implantan y evalúan técnicas grupales. Estas herramientas favorecen la generación de ideas para proponer medidas tendientes al abordaje de las situaciones problemáticas que se puedan presentar en un momento determinado. En palabras de García, useche y Schelsinger (2013) el poder en las organizaciones o empowerment, es una estrategia que permite cambiar el pensamiento crítico inspirado en la libertad para tomar la iniciativa y hacer propuestas con cierta autonomía. Su valor viene intrínsecamente ligado a la autodeterminación, creatividad y colaboración. Puede verse como el valor que asumen los miembros de una organización para proponer estrategias de acción.

Otro de los paradigmas propuestos en esta teoría es el de la cultura organizacional, visto por Robbins (2009), como una influencia en casi todo lo que sucede en la organización, que aun cuando es intangible siempre está presente y afecta el comportamiento general de sus miembros dado que, en la transmisión de los valores institucionales, encauza las características predominantes del estilo organizativo. La calidad total, también forma parte de la teoría neoclásica. Es una gestión enfocada hacia los clientes en primer lugar, que tiene como premisa la mejora continua, con la finalidad de alcanzar cero defectos en sus servicios gracias a la capacitación y el desarrollo de los trabajadores de la organización. En este sentido, Feigenbaum (1994), define el control total de calidad como un sistema eficaz para integrar los esfuerzos en materia de desarrollo, mantenimiento y mejoramiento de la calidad; la idea es ofrecer los servicios y producir bienes económicos y satisfactorios para los clientes.

Se encuentra también en esta teoría, la Reingeniería, la cual implica una revisión profunda de los procesos para ubicar las anomalías, hacer un diagnóstico de las mismas y con ello redefinir una serie de cambios radicales que además de simplificar las fases procedimentales pueda incluir una

práctica eficaz y eficiente dentro de la organización pero que además ofrezca también la mejora de los productos y servicios a los clientes y consumidores. Lefcovich (2004).

Asimismo, El Benchmarking, es un proceso continuo de medir y comparar una organización con otras que lideran el mismo mercado con la finalidad de obtener datos relevantes para los procesos propios de quien investiga en ese campo, cuya información proporciona noticias de interés que le ayuda a trazar nuevas estrategias con las que se puede mejorar el desempeño. Benfele (2002)

El Outsourcing, es también una herramienta utilizada según Franceschini, Galetto y Pgnatelli (2003), para hacer subcontrataciones de agentes externos y delegar en ellos la responsabilidad operativa de procesos o servicios establecidos de acuerdo a los objetivos previamente institucionalizados. Este enfoque de gestión permite delegar funciones específicas de gerencia para la ejecución de las actividades propias que realiza la organización. Por último, el management: es una ocupación directiva acuñada por Drucker cuya práctica es el uso de las herramientas gerenciales para enfrentar los desafíos organizacionales, sus funciones son: planificar, organizar, coordinar, controlar y dirigir. Rizutto (2009). Los autores de este artículo creen que al instrumentar operativamente en ese orden estas funciones, les permite a quienes dirigen la organización coordinar los aspectos inherentes a la dirección en forma organizada.

Teorías Modernas:

Lo que hoy es moderno puede no serlo en un futuro no muy lejano, pero las propuestas de estos autores son consideradas por los estudiosos en la materia como parte de los aportes significativos en el ámbito organizacional. Así surge La teoría de la población ecológica (Hannan y Freeman, 1986, 1995), distinguida por el concepto de inercia estructural y el criterio evolucionista, respectivamente, basada en los recursos, la forma y los cambios que le permitan actuar y no quedarse estático.

En la teoría institucional (Di Maggio, Powell, 1983; Meyer, Rowan, 1977), pretenden que las organizaciones sean estudiadas en forma integral abarcando incluso el universo complejo de las particularidades que aluden a los entes públicos y privados, la llamaron isomorfismo institucional, al crear dentro de las organizaciones escenarios que contemplen el poder coercitivo, el mimético y el regulatorio. La teoría de los costos de transacciones (Williamson, 1975, 1985), es creada para orientar la forma en que los costos de producción y presupuestos son establecidos. Se caracteriza

por la evaluación de los activos y la revisión de ingresos y egresos, con la finalidad de minimizar al máximo los gastos que reduzcan la inversión y mermen las ganancias.

La teoría de los recursos y capacidades (Barney, 1991), expone la necesidad de capacitar a los trabajadores para que con la formación recibida estos puedan potenciar sus habilidades y con ello ofrecer su talento en el desarrollo de la organización; es decir ejecutar una gestión de recursos por competencias gerenciales. La fundamentación teórica de la agencia (Rumelt, Schendel y Teece, 1991), implica crear dentro de la estructura estatutaria organizativa, la figura de la subcontratación de agentes tanto internos como externos bien se de empresas públicas o privadas para realizar trabajos que le favorezcan; de tal manera que la ejecución, el control y la supervisión queden a cargo del ente externo pero las ganancias máximas sean internas.

Teoría del caos determinista (Cambell, 1993) En este postulado se brinda una visión para gestionar el caos, producido por las acciones e interacciones que se desprenden del comportamiento de las personas que hacen vida laboral en la organización; lo que teje un mundo complejo y contradictorio de diversas realidades que crean confusión.

Teoría de los sistemas alejados del equilibrio (Prigogini, 1996).

Se apoya en las leyes de la termodinámica para explicar que el comportamiento organizacional no es más que un ejemplo de los sistemas abiertos que al encontrarse en desequilibrio se pueden reorganizar en los procesos que les posibilite avanzar en la búsqueda asertiva de acciones tendientes a la optimización de sus procedimientos. Teoría de los sistemas complejos adaptativos (Kauffman, 1995). Se fundamenta en la revisión continua y consecuente de sus procesos para evitar el desorden y el caos. Previene las acciones emprender para realizar el ajuste necesario que posibilite la visión multidimensional de los fenómenos que se observan en la realidad, en aras de mejorarla.

Teoría de la autocrítica organizada (Maturana y Varela, 1980).

Ofrece una visión de organización en donde sus miembros tienen la posibilidad de tejer una red interactiva de procesos al ser cocreadores de las operaciones dentro del sistema en el que se desenvuelven, lo que le brindará estabilidad estructural. Sin embargo, para mantenerse estable debe

hacerse en forma constate; sobre todo al percibir una irrupción que pueda desestabilizarlos y a partir de allí generar los cambios pertinentes.

Teorías contemporáneas

Asimismo, las teorías contemporáneas son postuladas por autores como: (Zan 1988:477), bajo las proposiciones de análisis longitudinal, el análisis interorganizativo, economía organizativa, cultura y aprendizaje organizativo, decisiones y ambigüedad, poder y conflicto en las organizaciones; y cambio organizativo. El análisis longitudinal según lo especificado por Delgado y Llorca (2004), comprende una estrategia que instrumentaliza el estudio de casos y controles para obtener un muestreo que represente la investigación de hechos específicos durante un lapso de tiempo. Con este estudio se ubican las causas y los efectos de las situaciones problemáticas.

Mientras que el análisis interorganizativo, implica aceptar un enfoque metodológico basado en el estudio de sistemas socio-económicos cuyos componentes son las relaciones mantenidas entre los actores que hacen parte del sistema (Mejía, 2018). Se entiende entonces como la conjunción de redes en las que se aproximan las interacciones sociales de los miembros de la organización.

Por lo que refiere a la economía organizativa, García y Cordero (2007), aluden que es un proceso de adaptación de las organizaciones para adecuar su estructura a estrategias que le garanticen el logro de sus objetivos, los cuales se ven retroalimentados por la realidad económica preponderante del contexto, de modo que se ajustan de acuerdo a las situaciones y circunstancias. Acerca de la cultura y el aprendizaje organizativo, puede ser vista como una variable interna propia de la organización utilizada para generar eficacia a través de la transferencia del historial y los valores con los que se genera el aprendizaje desde el punto de vista individual, interpersonal, de grupo o intergrupales (Argyris, 2001). El mismo se inicia con la interiorización mediante la socialización con lo que emerge la exteriorización del conocimiento. Nonaka y Takeuchi (1999).

En torno a las decisiones y ambigüedad, López y Hernández (2012), aluden que la falta de capacidad para dirigir los procesos alerta a individuos participantes en la organización a resolver esa carencia tomando decisiones enmarcadas en un método lógico que comprende principalmente la medición y la racionalidad. Tales medidas se disponen para expresar posibles soluciones a los problemas que se generen. Con relación al Cambio organizativo, es una sucesión de hechos que se producen de una forma adecuada en el tiempo. En ese sentido, Porret (2007) plantea que las



organizaciones deben tomar la decisión de ajustarse, adaptarse o cambiar cuando la forma procedimental en que se están dirigiendo hacia el alcance de sus objetivos, no genera el resultado deseado, y por tanto se deben tomar decisiones contemplando una visión a futuro que permita representar un diseño prospectivo con alternativas de solución a las fallas encontradas.

La globalización y el Neoliberalismo

Con el proceso de globalización que involucra los aspectos económicos generales de los países, se ha avanzado en paralelo hacia la transformación de sus culturas abriendo paso a nuevos escenarios en los que el desarrollo científico y tecnológico exige la adaptación de herramientas, instrumentos y estrategias que posibiliten la actualización y el cambio constante en las organizaciones. Shafritz y Hyde (1999)

A ese tenor, se genera una firme presión en las organizaciones para considerar la reestructuración del rediseño de las operaciones y así estar a tono con los grandes mercados mundiales donde hacen vida empresas internacionales o multinacionales. Por tanto, es menester instaurar cambios significativos que permitan la transformación organizacional, de manera que se pueda competir efectivamente en esos mercados.

Por otra parte, el hecho de acoger políticas económicas neoliberales ha ocasionado en las funciones de las organizaciones públicas y privadas efectos que retraen la administración en las actividades no lucrativas y por ende también la privatización. Shafritz y Hyde (1999). Se infiere que con este modelo económico surgen intereses mercantilistas para producir y acumular capital introduciendo prácticas viciadas y contradictorias a la ética y buenas costumbres morales en todas las esferas sociales e institucionales.

Aportes de la revolución industrial.

Las primeras teorías modernas acerca de la administración emergen gracias a las experiencias adquiridas en la operación funcional de las fábricas en donde operaba el mecanicismo. Uno de los cambios más predominantes de la época fue que la empresa no solo era manejada por sus propietarios sino también por algunos empleados líderes que fungían como gerentes en gran escala y corporativa, asumiendo responsabilidades de dirección y control no solo de los procesos sino

también del personal. La industrialización y la modernidad de las empresas surgen a partir del siglo XX, para ejercer acciones tendientes a la optimización de procesos mediante estrategias de acción administrativa como recurso para el desarrollo de las organizaciones que florecían para el momento. Su finalidad se orienta a la definición de los objetivos, formulación de planes y proyectos en función del desarrollo de sus áreas.

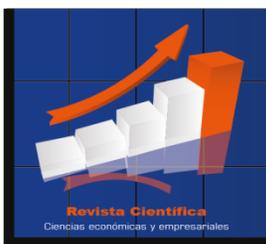
Esto conllevó a establecer una economía Industrial producto del tipo de organización cuya función era la industrializada, técnica y especializada, que dirigía sus procesos en la práctica de la manufactura y la competitividad. Tal y como lo disponen García y Cordero (2017): su mayor auge se encuentra localizado en la década de los ochenta y confirma a través de los trabajos teóricos y empíricos realizados en esa época por Caves y Porter (1977); Porter (1980,1981); Lamb (1984); Schmalensee (1985); Buzzell y Gale (1987).

El sistema Organizativo de la universidad

La Conferencia Regional sobre la Educación Superior en América Latina y el Caribe (CRESALC, 1998), calificó a la educación universitaria como un sistema integrado de interrelaciones compuesto por diversos subsistemas que se vinculan mediante una constante interacción. Tal sinergia es considerada por los autores de este artículo como un proceso de acción comunicativo que involucra el intercambio de actividades colaborativas entre sí al imbricar los procesos como punto de encuentro común.

En tal sentido, los procesos sistémicos dentro de una organización existen en un ambiente lleno de dinamismo derivado de la afluencia de otros sistemas cuyos protagonistas ejecutorios son las relaciones humanas dado que se acepta la convivencia con otros seres. Maturana (2004); por tanto, la universidad se aprecia como un sistema abierto que interactúa con otras partes. Spencer (1994); inmerso en una constante entropía cuyo movimiento produce de vez en cuando la desorganización, desintegración y posible muerte. De allí que los cambios y adaptaciones deben ser cíclicos en ocasión de mantener la armonía dado las causas negativas (negentropía) ocasionadas por las situaciones externas. Chiavenato (2007). Estas “sacudidas”, advierten los cambios organizacionales para mantener su supervivencia en el tiempo.

Con base en lo planteado, vale traer el enfoque funcionalista que sobre la sociología sistémica ofrece Luhmann (1998), quien presenta un esquema autopoiético tendiente a una acepción



diferente, lógica y reguladora de unidades autónomas adaptativas, que permite comparar entre sí equivalentes funcionales; al considerar que los sistemas son sostenidos gracias a su funcionalidad y no a su estructura. Entonces, las organizaciones universitarias son efectivamente sistemas abiertos que al pasar por situaciones entrópicas bien sea negativas o positivas indican un reordenamiento de autopoiesis para subsistir, pero que además se circunscriben a la dinámicas regulatorias y normativas de los sistemas que imponen los entes gubernamentales para su funcionamiento.

Influencia de las teorías de la organización en la institucionalidad organizativa universitaria

Se considera como referente inicial, los aportes realizados a través de las investigaciones de Abelardo (1079-1142), Alberto el Grande (1200-1280), Roger Bacón (1214-1294), Tomas de Aquino (1227-1274), Guillermo de Ockman (1288-1348) entre otros, para ubicar la tradición organizativa de las universidades en tiempos medievales. Así mismo, los aportes de Humboldt en Alemania y Henry en Inglaterra, sobre la descripción fundacional de la universidad moderna. Rojas (2005).

Pero, en el ámbito universitario fue Weber (1969, pp. 716-751), quien hizo importantes estudios; en ellos determinó la dominación burocrática manifestada en las formas de gobierno y la administración en la sociedad moderna mediante la asociación de personas que aportaran recursos en aras de obtener beneficios económicos con esa inversión de capital en función del grupo corporativo financiero (esfera privada) y no sujeta a la interacción, necesidades o interés de lo común (esfera pública).

En Latinoamérica las universidades fueron organizadas bajo el dominio jerárquico “desde arriba y desde afuera”, Brunner (1990:5), debido a que el ethos colonial hacia valer sus ventajas para que fueran ellos los únicos en tener acceso a su administración, reproduciendo los modelos eurocéntricos viciados desde una visión universalista etnocéntrica y etnocentrista. Dussel (2000:47); o lo que es lo mismo, se debía rendir pleitesía a los intereses de Europa desde la supremacía regulatoria.

Bajo este sometimiento organizativo jerárquico y castrante, se mantuvo la organización de la universidad a pesar de que se había logrado la independencia. Hasta que en el siglo XX, alrededor

del año 1918 se levanta en Córdoba, Argentina un movimiento que logra la transformación universitaria tras exigir una universidad autónoma y gratuita. Con ello, se consiguió la democratización de la universidad terminando así con la “presencia destacada de la educación monopólica” Vallaeys y Carrizo (2006:1-2). A partir de este hecho histórico, se adapta la académica a los requerimientos solicitados por la industrialización.

Por su parte, Baldrige (1971), elaboró un constructo teórico del que subyace un modelo en el que realiza una representación de los patrones políticos comportamentales del gobierno universitario para favorecer la toma de decisiones relativas a los ajustes pertinentes, así como la reformulación o cambios que inciden en la productividad, la eficacia y los procesos institucionales. En ese orden de ideas, Rojas (2005:5), hace referencia a los enfoques sobre la funcionalidad administrativa de las universidades y de su estructura, instituidas por las teorías de organización para alcanzar los objetivos que se proponen.

La Universidad en Ecuador vista desde la perspectiva de Pacheco y Pacheco (2015)

Según el estado del arte en el que Pacheco y Pacheco (2015) inician el abordaje del recorrido histórico de la institucionalidad de la universidad en Ecuador, en el periodo de la colonia prevalecía en la educación el dogmatismo religioso en el que además de subyugar física y moralmente a los indios, también se hacía por medio del chantaje espiritual. El contenido programático no fue adaptado con base a las necesidades de los habitantes ni el contexto de la región, sino que eran una reproducción europea alejada de la realidad inclinada hacia el enciclopedismo con la firme intención de mantener el funcionamiento administrativo del caudillaje. Es decir, que para conservarse en el poder era necesario que conquistadores adoctrinaran a los aborígenes.

En 1822, una vez que el país se independiza de España se decreta la separación total entre el Estado y la Iglesia, con ello se pone fin al catolicismo como religión obligatoria y oficial; en consecuencia, se declara una educación amplia, pública, laica y gratuita, estimulando así la libertad de pensamiento. Más tarde, a inicios del siglo XX, la revolución industrial surge para dar paso a la producción del conocimiento concatenado con las exigencias profesionales especializadas. Los logros obtenidos en Córdoba con la exigencia de la transformación universitaria tuvieron repercusión en toda Latinoamérica y Ecuador no fue la excepción al admitirse la autonomía universitaria en 1938 mediante la Ley de Educación Superior. En lo esencial, se configura una



organización cuya administración debía orientar el desarrollo técnico y social para modernizar a la nación.

En la década de los 80 se crea el Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada (CONESUP) y el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación (CONEA), para el control y la calidad del funcionamiento universitario. En los 90 el CONESUP organiza un emprendimiento para la evaluación institucional, organizativa y académica del sistema universitario. En 1998, los indígenas protagonizan una revuelta popular para exigir derechos laborales pero lo que se obtuvo fue la ejecución de prácticas privatizadoras en los recursos del Estado, incluyendo la gratuidad de la educación superior. Con estas decisiones, quedaría instaurado en adelante la educación mercantilista en ese nivel educativo al ver la universidad como negocios y a los estudiantes como clientes, ocasionado por el cobro de aranceles a cambio de servicios educativos.

Finalmente, con la llegada a la presidencia de Rafael Correa acaece un apaciguamiento de la agitación social que ya venía ocurriendo fuertemente desde hacía una década (1996 – 2006), tras la puesta en marcha de su propuesta electoral denominada “Revolución Ciudadana”, sustentada en un nuevo marco jurídico que incluyó una nueva Constitución Política. Dentro este contexto, se decreta la Ley orgánica de Educación Superior (LOES), en la cual se especifica detalladamente la normativa y estructura de funcionabilidad administrativa y académica de las universidades.

Conclusiones

Del análisis bibliométrico realizado por los autores en el arqueo investigativo, se evidencia que la universidad como organización constituida orienta su práctica organizativa influenciada bajo las fuentes teóricas provenientes en primera instancia de la administración científica y sus transformaciones. La universidad ha evolucionado y se ha ceñido a las innovaciones que se ofrece en este campo al apropiarse de los modelos estructurales que determinan su funcionabilidad y adaptarlos a las necesidades impuestas en la misión, visión y objetivos organizacionales específicos que orientan su práctica.

Referencias

1. Argyris, C. (2001). Sobre el aprendizaje organizacional. 2a. ed. México: Editorial Oxford University Press.
2. Baldrige J. V. (1971). Model Of University Governance: Bureaucratic, Collegial and political. Stanford University California. School of education. Washington D.C.
3. Barney J. (1991), "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage". En: Journal of Management, 17: 39-61.
4. Bateman T. Y Snell S. (2001) Administración, una ventaja competitiva, México: Mc Graw Hill, 1ª Edición.
5. Benfele (2002). La calidad en las organizaciones.
6. Brunner, J. J. (1990). La educación superior en América Latina. Cambios y desafíos. Chile: Fondo de Cultura Económica.
7. Cambell A. (1993), Applied Chaos theory: A Paradigm for Complexity, San Diego: Academic Press.
8. Cambell A. (1993), Applied Chaos theory: A Paradigm for Complexity, San Diego: Academic Press.
9. Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos (Vol. 8). Madrid: McGraw-Hill.
10. CRESALC-UNESCO, A. S. C. U. N. (1998). Políticas y estrategias para la transformación de la educación superior en América Latina y el Caribe. Hacia una agenda de la educación superior en Colombia. Bogotá: Memorias.
11. Dussel, E. (2000). Europa, modernidad y eurocentrismo. En E. (. Lander, La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales. Perspectivas latinoamericanas (págs. 41-54). Buenos Aires: CLACSO. Di Maggio, P. y Powell, W. (1983), "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields". En: American Sociological Review, 48: 147-160.
12. Feigenbaum, A. (1994). Control total de la calidad. México, 421.
13. Follet, Mary P. (1941). Administración Dinámica / colección de papeles de Mary Parker Follet .Selección de Metcalf, Henry C. / Urwick , I.



14. Franceschini, F; Galetto, M; Varetto, M.; Pignatelli, A. (2003). Un camino hacia la creación de valor. Outsourcing. Pautas para un enfoque estructurado. *Revista Gestión*, vol. 8, no.6, 45p.
15. García de Pilo, L., Useche, M., & Schlesinger, M. W. (2013). Empowerment y compromiso organizacional del personal docente investigador en el ámbito universitario zuliano. *Revista electrónica de humanidades, educación y comunicación social*, 2013, vol. 15.
16. García, A. (2002). Tratamiento y análisis de la documentación. En: Vizcaya Alonso, D. (comp). *Selección de lecturas: Fundamentos de la organización de la información*. La Habana: Universidad de La Habana, Cuba.
17. García, F. y Cordero, A. (2007) Equipos de trabajo: forma organizativa de la economía basada en el conocimiento.
18. Rivas, G. (2015). *Responsabilidad social, gerencia y acción universitaria*. Tesis doctoral en Ciencias Administrativas y Gerenciales. Universidad de Carabobo. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Dirección de Estudios de Postgrado.
19. González-Campo, C. H., Solarte, M. G., & Vargas, G. M. (2014). Cambio institucional y organizacional en el sector financiero colombiano: 1990-2010. *Innovar: Revista de ciencias administrativas y sociales*, 27-42.
20. Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: D.F.
21. Kauffman, S. (1995), *At Home in the Universe. The Search for Laws of Self-Organization and Complexity*, New York - Oxford: Oxford University Press.
22. Kinicki, A., & Kreitner, R. (2003). *Comportamiento organizacional: conceptos, problemas y prácticas* (No. 658.4 K55c). México, MX: McGraw-Hill Interamericana.
23. Lefcovich. (2004). *Reconceptualización de los negocios . La reingeniería de procesos. Una herramienta gerencial para la innovación y mejora de la calidad en las organizaciones*.
24. López, J. D. J. L., & Hernández, J. G. V. (2012). Ambigüedad organizacional en la planeación estratégica. *Revista de Administração FACES Journal*. Maria Leivy Mejía

- Alzate** 2018. Revista latino americana de turismología / relat análisis interorganizacional en la gobernanza turística de la ciudad de medellín – Colombia.
25. Luhman, N. (1998). Sistemas sociales. Universidad Iberoamericana-ITESO. Universidad Pontificia de Chile, México.
 26. Maturana, H. R. (2004). Transformación en la convivencia. JC Sáez Editor.
 27. Mayo, E. (1946), The Social Problems of an Industrial Civilization, Cambridge, Harvard University.
 28. McGregor, D. (1957). The human side of enterprise. Adventures in Thought and Action. Proceedings of the 5th anniversary of the School of Industrial Management, Massachusetts Institute of Technology, Cambridge, MA.
 29. Mejía-Alzate, M. L. (2018). Análisis Interorganizacional en la Gobernanza Turística de la Ciudad de Medellín–Colombia. Revista Latino-Americana De Turismología, 4(2), 8-22.
 30. Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1999). La organización creadora de conocimiento. Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación. 1ª. ed. México: Editorial Oxford University Press.
 31. Pacheco L. y Pacheco, R. (2015). Evolución de la educación superior en el Ecuador. La Revolución Educativa de la Universidad Ecuatoriana Educación y Transformación Social. Ponencia Temática.
 32. Porret, M. Recursos humanos. Dirigir y gestionar personas en las organizaciones. España: Esic Editorial. 2008. 596p.
 33. Rivas, L. (2009). Evolución de la teoría de la organización Universidad & Empresa, vol. 11, núm. 17, julio-diciembre, 2009, pp. 11-32 Universidad del Rosario Bogotá, Colombia.
 34. Rizzuto, D., & Ast, F. (2009). Introducción al management y la estrategia. Master en Negocio.
 35. Robbins S. y Judge T. (2009).Comportamiento Organizacional. 13 edición. Pearson educación. México.
 36. Rojas, G. (2005). Modelos Universitarios. Los Rumbos alternativos de la universidad y la innovación (Primera edición). Editorial Fondo Cultura Económica. México.
 37. Reyes, A. (1985). Administración por objetivos. Limusa.

38. Delgado, Miguel y Llorca, J. (2004). Estudios longitudinales: concepto y particularidades. *Revista Española de Salud Pública*, vol. 78, núm. 2, marzo-abril, 2004, pp. 141-148. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad Madrid, España.
39. Rumelt, R., Schendel, D. y Teece, D. (1991), "Strategies, Management and Economics". En: *Strategic Management Journal*, 12 (special issue): 556-570.
40. Sánchez, López y Sánchez (2016). *Perspectiva Estratégica en Organizaciones de base: Caso Juntas de Acción Comunal*. *Revista Pensamiento Gerencial– Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Edición 4 - Año 2016*.
41. Selznick, P. (1957). *Leadership in administration*. Row Peterson Evanston II.
42. Shafritz, J. M., & Hyde, A. C. (1999). *Clásicos de la administración pública*. Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración pública, AC Universidad Autónoma de Csmpeche Fondo de Cultura Económica.
43. Spencer, H. (1994). , *Autobiography*, Nueva York, McMillan, 1904, v. 2.
44. Vallaey, F. y Carrizo, L. (2006) *Responsabilidad Social Universitaria- Marco conceptual, Antecedentes y Herramientas*. CD interactivo. Red Ética y Desarrollo BID.
45. Weber, M. (1969), *Economía y Sociedad*, segunda edición, México: Fondo de Cultura Económica, pp. 716-751.
46. Willianson, O. (1985), *The Economic Institutions of Capitalism*, New York: Free Press.
47. Zan, E. (1988), *Logiche di Azione Organizzativa*, Bologna, Il Mulino.
48. Prigogini, H. (1996). *El nacimiento del tiempo*. *Revista de Filosofía*, ág-132.
49. Freeman, J. (1995), "Business Strategy from the Population Level", en *Resource-Based and Evolutionary Theories of the Firm*, Montgomery, C. A. (editor), MA.: KAP.
50. Hannan, M. T. (1986), "Uncertainty, Diversity and Organizational Change", en *Behavioral and Social Science: Fifty Years of Discovery*, Smelser, N. y Gerstein, D. (editores), Washington: National Academy Press, pp. 73-94.

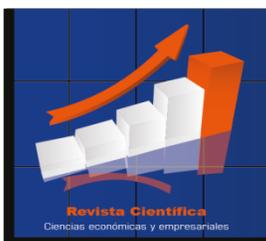
References

1. Argyris, C. (2001). *About organizational learning*. 2nd. ed. Mexico: Editorial Oxford University Press.

2. Baldrige J. V. (1971). Model Of University Governance: Bureaucratic, Collegial and political. Stanford University California. School of education. Washington D.C.
3. Barney J. (1991), "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage." In: Journal of Management, 17: 39-61.
4. Bateman T. And Snell S. (2001) Administration, a competitive advantage, Mexico: Mc Graw Hill, 1st Edition.
5. Benfele (2002). Quality in organizations.
6. Brunner, J. J. (1990). Higher education in Latin America. Changes and challenges. Chile: Economic Culture Fund.
7. Cambell A. (1993), Applied Chaos theory: A Paradigm for Complexity, San Diego: Academic Press.
8. Cambell A. (1993), Applied Chaos theory: A Paradigm for Complexity, San Diego: Academic Press.
9. Chiavenato, I. (2007). Human Resources Management (Vol. 8). Madrid: McGraw-Hill.
10. CRESALC-UNESCO, A. S. C. U. N. (1998). Policies and strategies for the transformation of higher education in Latin America and the Caribbean. Towards an agenda for higher education in Colombia. Bogotá: Memories.
11. Dussel, E. (2000). Europe, modernity and eurocentrism. In E. (. Lander, The coloniality of knowledge: Eurocentrism and social sciences. Latin American perspectives (pp. 41-54). Buenos Aires: CLACSO. Di Maggio, P. and Powell, W. (1983), "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields." In: American Sociological Review, 48: 147-160.
12. Feigenbaum, A. (1994). Total quality control. Mexico, 421.
13. Follet, Mary P. (1941). Dynamic Management / Collection of papers from Mary Parker Follet. Selection of Metcalf, Henry C. / Urwick, I.
14. Franceschini, F; Galetto, M; Varetto, M .; Pignatelli, A. (2003). A path to creating value. Outsourcing. Guidelines for a structured approach. Management Magazine, vol. 8, no.6, 45p.
15. García de Pilo, L., Useche, M., & Schlesinger, M. W. (2013). Empowerment and organizational commitment of the research teaching staff in the Zulia university

- environment. Electronic journal of humanities, education and social communication, 2013, vol. fifteen.
16. García, A. (2002). Treatment and analysis of documentation. In: Vizcaya Alonso, D. (comp). Selection of readings: Fundamentals of the organization of information. Havana: University of Havana, Cuba.
 17. García, F. and Cordero, A. (2007) Work teams: organizational form of the knowledge-based economy.
 18. Rivas, G. (2015). Social responsibility, management and university action. Doctoral thesis in Administrative and Management Sciences. University of Carabobo. Faculty of Economic and Social Sciences Directorate of Postgraduate Studies.
 19. González-Campo, C. H., Solarte, M. G., & Vargas, G. M. (2014). Institutional and organizational change in the Colombian financial sector: 1990-2010. *Innovate: Journal of Administrative and Social Sciences*, 27-42.
 20. Hernández, R. ; Fernández, C. and Baptista, P. (2010). Investigation methodology. Mexico DF.
 21. Kauffman, S. (1995), *At Home in the Universe. The Search for Laws of Self-Organization and Complexity*, New York - Oxford: Oxford University Press.
 22. Kinicki, A., & Kreitner, R. (2003). *Organizational behavior: concepts, problems and practices* (No. 658.4 K55c). Mexico, MX: McGraw-Hill Interamericana.
 23. Lefcovich. (2004). *Reconceptualization of business. The reengineering of processes. A management tool for innovation and quality improvement in organizations.*
 24. López, J. D. J. L., & Hernández, J. G. V. (2012). Organizational ambiguity in strategic planning. *Revista de Administração FACES Journal*. Maria Leivy Mejía Alzate ** 2018. Latin American turismology magazine / relat interorganizational analysis in the tourism governance of the city of Medellín - Colombia.
 25. Luhman, N. (1998). *Social systems*. Iberoamerican University-ITESO. Pontifical University of Chile, Mexico.
 26. Maturana, H. R. (2004). *Transformation in coexistence*. JC Sáez Editor.

27. Mayo, E. (1946), *The Social Problems of an Industrial Civilization*, Cambridge, Harvard University.
28. McGregor, D. (1957). *The human side of enterprise. Adventures in Thought and Action.* Proceedings of the 5th anniversary of the School of Industrial Management, Massachusetts Institute of Technology, Cambridge, MA.
29. Mejía-Alzate, M. L. (2018). Interorganizational Analysis in the Tourism Governance of the City of Medellín – Colombia. *Revista Latino-Americana De Turismologia*, 4 (2), 8-22.
30. Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1999). *The knowledge-creating organization. How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation.* 1st. ed. Mexico: Editorial Oxford University Press.
31. Scotti, L. B. (s. F.). *The "surrogate motherhood" in Argentine legislation and jurisprudence.* 32.
32. Pacheco L. and Pacheco, R. (2015). *Evolution of higher education in Ecuador. The Educational Revolution of the Ecuadorian University Education and Social Transformation.* Thematic Presentation.
33. Porret, M. *Human resources. Direct and manage people in organizations.* Spain: Esic Editorial. 2008. 596p.
34. Rivas, L. (2009). *Evolution of the University & Business organization theory*, vol. 11, no. 17, July-December, 2009, pp. 11-32 Universidad del Rosario Bogotá, Colombia.
35. Rizzuto, D., & Ast, F. (2009). *Introduction to management and strategy.* Master in Business.
36. Robbins S. and Judge T. (2009). *Organizational Behavior.* 13th edition. Pearson education. Mexico.
37. Rojas, G. (2005). *University Models. The alternative directions of the university and innovation (First edition).* Editorial Fondo Cultura Económica. Mexico.
38. Reyes, A. (1985). *Management by Objectives.* Limusa.
39. Delgado, Miguel and Llorca, J. (2004). *Longitudinal studies: concept and particularities* *Revista Española de Salud Pública*, vol. 78, no. 2, March-April, 2004, pp. 141-148 Ministry of Health, Social Services and Equality Madrid, Spain.



40. Rumelt, R., Schendel, D. and Teece, D. (1991), "Strategies, Management and Economics". In: Strategic Management Journal, 12 (special issue): 556-570.
41. Sánchez, López and Sánchez (2016). Strategic Perspective in Grassroots Organizations: Case of Community Action Boards. Revista Pensamiento Gerencial - Faculty of Economic and Administrative Sciences Edition 4 - Year 2016.
42. Selznick, P. (1957). Leadership in administration. Row Peterson Evanston II.
43. Shafritz, J. M., & Hyde, A. C. (1999). Classics of public administration. National College of Political Sciences and Public Administration, AC Universidad Autónoma de Csmpeche Fondo de Cultura Económica.
44. Spencer, H. (1994). , Autobiography, New York, McMillan, 1904, v. two.
45. Vallaeys, F. and Carrizo, L. (2006) University Social Responsibility- Conceptual Framework, Background and Tools. Interactive CD. Ethics and Development Network IDB.
46. Weber, M. (1969), Economía y Sociedad, second edition, Mexico: Fondo de Cultura Económica, pp. 716-751.
47. Willianson, O. (1985), The Economic Institutions of Capitalism, New York: Free Press.
48. Zan, E. (1988), Logiche di Azione Organizzativa, Bologna, Il Mulino.
49. Prigogini, H. (1996). The birth of time. Philosophy Magazine, ag-132.
50. Freeman, J. (1995), "Business Strategy from the Population Level", in Resource-Based and Evolutionary Theories of the Firm, Montgomery, C.A. (editor), MA .: KAP.
51. Hannan, MT (1986), "Uncertainty, Diversity and Organizational Change", in Behavioral and Social Science: Fifty Years of Discovery, Smelser, N. and Gerstein, D. (editors), Washington: National Academy Press, pp. 73- 94.