

LOS ROLES ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD. UNA
PERSPECTIVA DESDE LA COMPLEJIDAD HUMANA

The administrative roles in the university a perspective from human complexity

Josueh Meza

<https://orcid.org/0000-0002-7121-049X>
Instituto Tecnológico Superior Quinindé.
Quinindé, Ecuador.
josuehmeza@gmail.com

Rene Puga

<https://orcid.org/0000-0003-41724796>
Universidad Central del Ecuador,
Quito, Ecuador.
crpuga@uce.edu.ec

Marcelo Almeida

<https://orcid.org/0000-0001-6811-3579>
Instituto Tecnológico Superior Luis Tello, Esmeralda, Ecuador.
almeida.marcel@gmail.com

Resumen

La administración representa una herramienta vital en todas las cambias de la vida moderna, este hecho no se escapa la administración educativa dentro de la educación superior como herramienta dentro de la gerencia educativa. En el presente artículo se presentan los principios fundamentales de la administración educativa y sus impactos en la administración de la universidad, presentando el caso de la Universidad Central del Ecuador, se hace una análisis sistemático desde la complejidad tomando en cuenta los valores decisivo en términos de teoría democrática de la conducción de la educación superior como conclusión se tiene que la equidad es ciertamente importante para su perfeccionamiento y tiene plena vigencia, pero no solamente que el acceso a la educación debe estar regido por el criterio de equidad, sino que también la equidad debe primar en el acceso a las carreras, funciones y cargos dentro de los servicios de educación.

Palabras clave: Administración educativa, sistema complejo, educación superior

Abstract

The administration represents a vital tool in all the changes of modern life. of this fact the educational administration within the universities does not escape in the present article the fundamental principles of the educative administration and their impacts in the administration of the university are presented, presenting the case of the Central University of Ecuador, an analysis is made systematic from the complex taking into account the decisive values in terms of democratic theory of the conduct of higher education as a conclusion is that equity is certainly important for its improvement and has full effect, but not only that access to education should to be governed by the criterion of equity, but also equity must prevail in the access to careers, functions and positions within the education services.

Keywords: Educational administration, complex system, higher education

Recepción: 13/04/2018

Enviado a evaluadores: 13/04/2018

Aceptación definitiva: 26/10/2018

Introducción

El objeto es el de esbozar algunos lineamientos generales de lo que me parece podrían ser algunos principios fundamentales de la administración educativa cuya vigencia podría ayudar a consolidar un estudio profundo sobre la administración de la Universidad Central del Ecuador. Empezaremos hablando sobre el tema de la administración, en la actualidad la administración se encuentra en todas las actividades humanas en el hogar, la oficina, en la escuela, en el gobierno, en la iglesia, etc., dentro de una empresa la administración consiste en todas las actividades que se emprender para coordinar las actividades de un grupo, es decir, la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas y objetivos con la ayuda de las herramientas con las que cuenta la organización como lo define Taylor (Jerzy 2012), sin embargo demasiadas son las personas que tienen falsos conceptos de relación a la administración, derivadas quizá de artículos noticiosos de críticas de líderes de opinión o de falsas interpretaciones personales de lo que algunos empresarios dicen o hacen (Aguero 2017) (Valdivieso y Villa 2006).

La administración como ciencia

Henri Fayol (Macias & Vidal, 2012), con su teoría clásica de administración (...) La médula central de su pensamiento, fue la estructura de la organización que encontró un espacio propicio en el tamaño inmenso de las organizaciones que demandaba otras reglas de interacción social, otras normas de supervisión, otros valores, técnicas, estrategias y especialmente, una doctrina que le diera cuerpo a la administración. (Silva Pacheco, 2010). La administración representa una herramienta vital en todas las cambias de la, vida moderna, aunque en muchas ocasiones suele pasarse por alto su importancia. Desde tiempos prehistóricas, aparece la administración de grupos y organizaciones; hasta los grupos más sencillos de recolectares de

alimentos reconocen y obedecen a un grupo de líderes que son responsables de bienestar común. A medida que las sociedades crecieron y adquirieron mayor complejidad, se hizo más evidente la necesidad de organizarse y administrarse.¹

Su iniciador fue Henri Fayol, generalmente conocido como el padre de la administración científica, quien realizó investigaciones en los primeros años del siglo XX. Esta nueva orientación surgió en parte, debido a la necesidad de aumentar la productividad es decir Taylor reta como objetivo principal aumentar la eficiencia de la producción no solo reducir costos y aumentar utilidades si no de posibilitar un aumento del salario de los trabajadores mediante el incremento de la productividad y además concienciar a las personas acerca del uso racional de los recursos.

Actualmente las empresas, forman parte del total de una sociedad y tiene la obligación de ayudar a solucionar los problemas sociales de importancia, aun cuando ello signifique menores utilidades. Debido a ella los sueños de empresas deben tomar medidas para solucionar problemas sociales y se les obligará. La administración del futuro encontrará la forma de resolver dichos problemas, las expectativas de responsabilidad del público serán enfrentadas e integradas sin conflicto y con plena responsabilidad por los propietarios de las empresas lucrativas.

La administración científica de Taylor (Alvarez 2010) afirma que la eficiencia de los del personal conduce a mayores y mejores resultados en la organización y debe utilizarse la teoría de la equidad de Adams debe ser utilizada por los gerentes para comunicarse con sus subordinados a fin de comprender que existe equidad e imparcialidad entre todo el personal. En las

¹ Universidad Técnica del Norte. Facultad de Ciencias - Repositorio UTN, <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/4273>. TESIS.de SS Simbaña Gualacata - (UTN, 2015)

organizaciones se ha demostrado con éxitos que cuando los trabajadores perciben al gerente con un trato equitativo, es mucho más probable que estén satisfechos en su posición determinada y logre un mejor desempeño.

Por supuesto, esto supone que los empleados confían en la administración. A menudo, los empleados no considerarán las conductas de gestión o los reclamos como creíbles. Los empleados están más interesados en que la administración demuestre que se preocupan por ellos como individuos. La mayoría de los empleados con habilidades mínimas pensarán en su tiempo y movimiento en relación con los resultados, a menos que se les enseñe.

En la actualidad es necesario que los gerentes utilicen los métodos científicos de Taylor para determinar las tareas de los componentes identificados con un trabajo específico y cuánto tiempo lleva realizar cada componente para saber si la carga de trabajo está equilibrada entre todos los trabajadores, o si el trabajo necesita para ser redistribuido.

Administración educativa

Ahora bien, la administración de la educación superior, como tal, debe ser una instancia eminentemente estructurada y organizada, verdaderamente responsable. Esto dependerá, claro, Entre quienes planifican y quienes tienen que ejecutar. Quiere decirse con esto, que trascendiendo más allá de la idea de Ministerio, órgano administrativo, la cuestión habría que referirla a la correcta distribución de las capacidades de dirección política y de ejecución técnica en la conducción de la educación superior y todo su bloque de recurso humano.

La administración de personal en el sector público se ha estudiado extensamente, por lo menos desde cuatro puntos de vista: el de las funciones que se necesitan para administrar los

recursos humanos en los organismos públicos. El del proceso a través del cual se asignan los puestos públicos. El de la interacción de los valores sociales fundamentales entre sí; tales valores se encuentran muchas veces en conflicto al determinar quiénes consiguen puestos públicos y en qué forma se asignan éstos. El último punto de vista se refiere a los sistemas de personal leyes, reglas, organizaciones y procedimientos que se utilizan para expresar estos valores abstractos al cumplir las funciones de la administración de personal².

Por desgracia, hoy en día, en países como Ecuador, la desconfianza hacia las instituciones es tan profunda, y es tan arraigada una cultura personalista, incapaz de diferenciar a las personas que ocupan los cargos de los cargos mismos y de su carácter impersonal y legal, que cuando se piensa en control democrático o en gestión democrática se tiende casi insensiblemente a considerar que la autoridad de los funcionarios gubernamentales representa una forma de conculcación de la soberanía popular (Castro-Jaen 2017).

Por lo cual es necesario de alguna forma, rescatar el carácter democrático de la conducción de la educación universitaria ecuatoriana. La administración universitaria en el Ecuador se entiende como un proceso mediante el cual docentes de planta, cuerpos intermedios y gremios educativos deben adquirir posiciones de influencia y ponencia sobre la institución, de manera directa y no mediada por los organismos representativos y no como entendiéndose como posiciones gerenciales que requieren de un liderazgo para el manejo del personal, teniendo incluso una responsabilidad política del manejo de la institución educativa.

Ahora bien en el tema propiamente de la administración, para un gran segmento de la opinión pública Ecuatoriana, las autoridades elegidas no constituyen representantes legítimos de

² Klinger Donald E. y Nalbandian John, administración del personal en el sector público, Contextos y Estrategias, Cuarta Edición, McGRAW-HILL, Editores S.A., México, 2002, p. 2. (Klinger Donald, 2012)

la voluntad ciudadana o estudiantil, y se entiende la representación como "expropiación" de la potestad soberana de los electores. De hecho desde esta perspectiva, democratizar equivale a arrebatarse a las autoridades el control de las decisiones, en el entendido más o menos tácito de que estas autoridades no se representan sino a sí mismas y que al ocupar los cargos no hacen sino apropiarse de sus recursos y potestades a título personal, como verdaderos usurpadores.

Unos de los elementos importantes a incorporar para lograr un mejor funcionamiento de la institución educativa no solamente es la equidad sino la participación: la participación como medio y la participación como un fin. Basado en la posibilidad de empoderamiento: si el poder puede cambiar, se logrará el empoderamiento o, de lo contrario, será imposible. Por otro lado, como se menciona la participación como un medio, las personas son pasivas y no tienen ningún control sobre sus vidas. Ellos también, no pueden tomar el poder.

Pero en la participación como un fin personas directamente involucradas en el proceso; obtendrán poder y control sobre las decisiones que afectan su entorno laboral. Por lo tanto, es la participación como un fin que conduce al empoderamiento y al lograrlo se tiene un sentido de pertenencia en los trabajadores del que hacer universitario, logrando una transformación en el capital humano de la cultura universitaria.

Un claro ejemplo de esto es el enorme recelo que rodea a la idea de la conducción del rectorado de la universidad Central del Ecuador. Es muy difícil para muchos entender que cuando se habla del liderazgo sobre la UCE, no se está hablando en ningún caso de dar al Rector en tanto persona natural, la dirección de las facultades que conforman la universidad, sino que se habla de las atribuciones de un cargo, independientemente de la persona que lo ocupe, y sin que esas atribuciones puedan, bajo ninguna circunstancia ser entendidas como "propiedad", persona o

de un grupo de personas, del circunstancial ocupante. (Ver la analítica de la cultura organizacional, visión y misión)

La razón decisiva que explica progreso de la organización burocrática ha sido siempre su superioridad técnica sobre otra organización. Un mecanismo burocrático perfectamente desarrollado actúa con relación a las demás organizaciones de la misma organización a los métodos no mecánicos de fabricación. La precisión, la rapidez, la univocidad, la oficialidad, la continuidad, la discreción, la uniformidad, la rigurosa subordinación, el ahorro de fricciones y de costas objetivas y personales son infinitamente mayores en una administración severamente burocráticas.³

Esto desemboca en la tendencia a entender que la responsabilidad de las instituciones educativas universitarias en un sistema de administración educativa debe ser vista como responsabilidad ante los organismos de la sociedad civil, y no ante las instituciones representativas del Estado.

Debe advertirse, sin embargo, que las entidades o cuerpos intermedios que pasan por expresión de la sociedad civil, son organizaciones corporativistas o privadas sin fines de lucro, que en ningún caso pueden sustituir a la opinión pública expresada en los órganos de la democracia representativa.

El proceso de incorporación de las minorías a las representaciones educativas es un proceso que es apremiante apurar. Naciones vecinas, para no hablar de otras del mundo desarrollado, han progresado significativamente en este sentido y tenemos palpable evidencia

³ Weber, ob. cit.; pp. 730-731, Silva Pacheco, Jesús A. Las prácticas gerenciales en gestión humana en Venezuela, desde la perspectiva pública y privada, a partir de la última década del siglo XX hasta el primer lustro del siglo XXI. p. 125. (Silva Pacheco, 2010)

que en UCE en países muy parecidos al nuestro han podido llevar adelante políticas de equidad de género, raza y condición social, sin que por ello su competencia y credibilidad profesional se haya visto perjudicada en lo más mínimo (Valdivieso y Villa, 2006)

La necesidad de avanzar en el sentido expuesto se incrementa, puesto que existe evidencia que a las sociedades les resulta mucho más creíble el discurso que afirma el carácter democrático y representativo de las instituciones estatales encargadas de la educación, en tanto y cuanto sus representantes públicas también son amigables a todos los grupos, sin pedirles que abandonen su propia identidad.

Ahora bien, quiero enfatizar lo siguiente: creo que antes de pensar en la participación ciudadana directa en la conducción de la educación superior ecuatoriana, la tarea prioritaria debe ser la de crear y/o fortalecer, un estado civil capaz de llevar a cabo una gestión democrática de la educación, y esto implica la consolidación de la capacidad de los poderes públicos constitucionales para llevar a cabo las tareas específicas que a cada cual le corresponde dentro de un sistema de Gobierno republicano y responsable. El control civil tiene dos objetivos: aumentar la eficiencia administrativa y la protección de los derechos del empleado.

Para mantener un servicio público eficiente y profesional, los defensores del servicio civil consideran que se debe contratar personal adecuado en las instituciones públicas (de acuerdo con los puestos necesarios para los programas determinados y los CHC necesarios para lograrlos), y darles un trato justo. Esto significa ofrecerle buenas pensiones y beneficios de salud; darle un sueldo equitativo con el valor de su trabajo; contratarlo y ascenderlo de acuerdo con sus CHC; tratarlo en forma imparcial mientras trabaja; y protegerlo de las influencias políticas.

Por cierto que ello implica dejar atrás ciertas concepciones ingenuas y simplistas que creen poder resolver este problema con una o muy pocas medidas de política pública. Por ejemplo, para muchos, el control democrático de la educación superior se confunde con el "control civil", y puede pensarse que este queda precautelado poniendo a un ministro que no sea educador a cargo de la cartera de Educación., sino una mera agencia administrativa que carece de reales y estructurales capacidades para conducir la educación y a sus instituciones.

El pensamiento burocrático moderno nos da sentido de totalidad, ese mismo sentido amplio, abarca todos los órdenes de la vida del hombre en la organización, deja de ser ese control restringido a la producción o lo asociado directamente a ella. Son todos los procesos de gestión humana, de comportamientos, toma de decisiones y procesos administrativos, que hace entender el vacío que existía en las organizaciones de ese entonces, según el capital y que lo llena la burocracia de Weber, no dejando al azar ningún elemento interruptor de lo previsto. Una de las manifestaciones de la burocracia, es el poder a través del control, que deja claro, el quién, el qué, el cuándo y el cómo se ejerce.⁴

El control democrático no se asegura ni con un poder de un grupo puramente nominal sobre instituciones sin un verdadero papel rector, ni con la introducción del caciquismo político en el seno de las instituciones castrenses o en otros aparatos de educación. En tal caso, lo único que haríamos es hacer extensivo a las autoridades quienes tiene en sus manos poseen la administración de la educación pública de nuestro país, que cumplan con los principios y prácticas que han llevado a la integración o desintegración de la institucionalidad en el seno de los poderes educativos a nivel superior.

⁴ Silva Pacheco, Jesús A. Las prácticas gerenciales en gestión humana en Venezuela, desde la perspectiva pública y privada, a partir de la última década del siglo XX hasta el primer lustro del siglo XXI. p. 126. (Silva Pacheco, 2010)

La eficacia y la eficiencia de la organización representan el deseo que existe en todo proceso administrativo de lograr el máximo aumento en la proporción entre el esfuerzo y la producción, es decir, mayor rendimiento por menos costo. En el mundo de personal, la eficiencia significa que las decisiones de contratar, trasladar o ascender se deben basar en los conocimientos, las habilidades y las capacidades (CHC) de los aspirantes y los empleados. Según la historia, el mérito se define por los CHC y por el modo en que desempeñan su trabajo los aspirantes y empleados; no por la lealtad a una afiliación política.

El tipo de control político que tenemos que implantar no depende, no tiene que ver con el color o partido político del que manda, sino que tiene qué ver con la naturaleza y características del sistema de administrar, y, obviamente, esto implica la estructuración de un sistema íntegro que cumpla con las características: responsabilidad política, carácter público, transparencia, control presupuestario parlamentario efectivo, equidad hacia adentro y hacia fuera de las instituciones educativas universitarias y sujeción al imperio del estado de derecho en su sentido moderno, o sea de la unidad jurisdiccional.

La equidad social también disminuye por el nuevo modelo. Una comparación de los sueldos entre los sectores público y privado durante los últimos 20 años demostró (de manera uniforme) que los sueldos de las minorías y las mujeres en las instituciones públicas son más equivalentes al valor de su trabajo que los de sus colegas en el sector privado.

La educación superior cumple con una necesidad o expectativa establecida, en una definición laxa se refiere al funcionamiento ejemplar de una institución de educación superior. Propiedad de una institución o programa que cumple los estándares previamente establecidos por una agencia u organismo de acreditación, para medirse adecuadamente suele implicar la

evaluación de la docencia, el aprendizaje, la gestión, y los resultados obtenidos, cada parte puede ser medida por su calidad, y el conjunto supone la calidad global (IES, 2013).

En el tema de la educación superior ecuatoriana en particular de la Universidad Central, no existe ni siquiera una comisión especializada en la materia. En tales condiciones, no puede pensarse que no pueda haber rivalidad que pueda desarrollar una buena administración educativa que sea capaz de cumplir efectivamente con sus deberes. La idea se basa en el presupuesto fundamental a todo sistema liberal-democrático, de que todos los seres humanos son iguales ante la ley y deben responder ante la misma justicia, sin que ello impida por cierto que existan tribunales o jueces especializados de carácter disciplinario interno.

Necesitamos hacer una clarísima distinción en lo que tiene que ver con la auto-administración de la disciplina universitaria en actos de servicio y pertinentes al servicio y lo que es la jurisdicción única de los tribunales regulares de la república, que debe cubrir todas las demás situaciones que puedan involucrar a la institución educativa.

En la apreciación de un estado moderno, muchos de los temores o miedos que existen respecto de la participación ciudadana, son excesivos o que pueden ser resueltos de manera relativamente fácil.

Uno de los temores más grandes, y de los obstáculos más grandes que median entre la formación de un sistema educativo democrático y la realidad; es el pesado remanente del cooperativismo, la idea de que los derechos de los estudiantes y sus obligaciones, deben ser definidos de manera particular según el orden de la existencia en que éstas se encuentren. Esta vieja tradición medieval que sobrevive en nuestro país, es una de las razones que impiden la formación de un adecuado concepto y de una real vivencia de la educación superior.

Se debe realizar una breve referencia al tema de los movimientos sociales, a los cuales se vincula con frecuencia y de manera eminente el de la participación ciudadana. El papel de las empresas privadas sin fines de lucro, del "empresariado moral" y de los movimientos sociales, no puede ni debe sustituir ni interferir con el de los poderes públicos constitucionales en estas materias. Un aspecto dentro de esta dimensión es la atención a la efectiva vigencia de derechos vinculados a la educación o de los derechos de las personas que laboran en las instituciones públicas que ofrecen servicios de educación.

Conclusiones

El fortalecimiento de la administración educativa universitaria debe pasar, en primer término, y ante todo, por el fortalecimiento de las capacidades y atribuciones de los organismos rectores educativos para ejercer sus funciones de dirección política y administrativa de las instituciones educativas universitarias. Los roles alternativos de participación no deben, ni pueden plantearse como una forma de eludir el papel decisivo que deben jugar los poderes públicos representativos, establecidos por la constitución.

Desde este punto de partida, la reflexión sobre lo que significa "administración educativa universitaria" en un sistema constitucional y republicano "normal", aunque el concepto de normalidad, por cierto, es también discutible. Se establece que hay cuatro rasgos o características que son decisivos y fundamentales para caracterizar una gestión administrativa universitaria:

Esta conducción es responsable ante la ciudadanía, o sea no puede existir ninguna institución del Estado, involucrada que en última instancia, no rinda cuentas ante los electores (estudiantes). Esta rendición de cuentas no tiene que ser, directamente realizada por las instituciones ejecutoras

operativas. Por el contrario, es altamente inconveniente que estas últimas se vean expuestas al escenario político de manera directa y no mediada. Quienes tienen que rendir cuentas de la conducción de la educación superior ecuatoriana, son las autoridades constitucionalmente designadas para ejercer el mando político sobre las instituciones educativas universitarias. La UCE no tiene responsabilidad política.

La responsabilidad política sobre sus acciones recae sobre sus autoridades legalmente establecidas. La responsabilidad de los mandos, es administrativa, profesional y ciudadana, pero en ningún caso constitucional o política. La rendición de cuentas se hace a través de las instancias públicas que tienen la responsabilidad política, por ejemplo: el ministro de educación es quien debe dar cuenta de la acción de todos los organismos educativos de un país, ante la instancia política.

En el aspecto de la responsabilidad política, los valores y sistemas emergentes de personal público han tenido el mayor impacto sobre la administración pública en general, y la administración de personal público en particular. Los sistemas y valores tradicionales asumen que el gobierno, sobre todo un poderoso gobierno central a escala nacional, es la institución social a cargo de establecer los objetivos nacionales y de asignar los recursos para crear los programas que realizarán estos objetivos.

Los valores y sistemas emergentes le dan menos importancia al papel que desempeña el gobierno nacional en las cuestiones domésticas (los temas que no tratan con la defensa nacional o de los asuntos internacionales). Esto se debe a que el primer valor (la responsabilidad personal) por lo general reduce la participación del gobierno en la sociedad. Si se atribuye la causa de los

problemas públicos a decisiones personales individuales, entonces la responsabilidad por las consecuencias de estas decisiones es individual y no social.

Segundo, el mantenimiento de una red de seguridad de responsabilidad social (las instituciones de gobiernos locales y estatales y otras organizaciones no gubernamentales sin fines de lucro) arrecia las obligaciones de los ciudadanos en vez de sus derechos, y disminuye la participación del gobierno en las políticas de bienestar social y la distribución de recursos.

Cada valor, en su extremo, limita la eficacia de la administración de recursos humanos, ya que otros valores se suprimen por consecuencia. Esto significa que cualquier valor o sistema con intención de dominar, provoca inevitables reacciones estabilizantes y transigencia entre los valores.

Por ejemplo, la sensibilidad a los sentimientos políticos llevada a un extremo resulta en la selección de empleados basada en su influencia política, sin tomar en cuenta otros requisitos, o en otorgar contratos a partir de consideraciones políticas (que pueden propiciar sobornos y corrupción). La eficiencia en extremo resulta en la racionalización excesiva de los procesos de personal. Por ejemplo, contar puntos decimales en los resultados de exámenes para tomar decisiones de selección o ascenso de empleados, o hacer más restrictivo el proceso de selección con la creencia de que procedimientos sistemáticos producirán los mejores candidatos.

Podemos utilizar este punto de vista de la administración de personal público de conflicto y simbiosis entre valores alternativos para predecir el resultado probable en el conflicto entre los valores en pro y antigubernamentales con cierto grado de certeza. En efecto, los críticos de los emergentes valores antigubernamentales han indicado las debilidades de usar los modelos del

mercado para proveer servicios públicos a quienes tienen la posibilidad de pagarlos; una "carrera hacia abajo" a medida que estados y comunidades reducen servicios sociales con el fin de provocar la emigración de los receptores actuales o potenciales de dichos servicios; se reduce la eficacia de los organismos comunitarios que no dan abasto al aumento de demanda de sus servicios al reducir sus ingresos.

En circunstancias ideales, la administración de personal público reflejaría un valor dominante y luego un sistema también dominante. Pero, en realidad, muchas veces es difícil distinguir entre los nombramientos políticos y aquellos que resultan de los sistemas de servicio civil o de acción afirmativa. Por ejemplo, un empleado del servicio civil compra un boleto para una cena con la que se pretende recaudar fondos para un partido político.

En segundo lugar, este control por parte del soberano se debe efectuar en el marco de la ley, o del estado de derecho, y esto es tremendamente importante y crucial. En Ecuador tendemos a confundir democracia con plebiscitarismo, y creemos que una mayoría en lo que sea, obtenida de la manera que sea, basta para legitimar una decisión, cualesquiera que esta sea. De hecho, continuamente estamos presenciando los efectos nefastos del plebiscitarismo. En una república democrática, el estado de derecho regula y determina los límites y los alcances del gobierno de la mayoría, y por estado de derecho me refiero por supuesto a normas fundamentales que trascienden a las personas o a las circunstancias y que establecen los límites de los distintos poderes públicos, así como los límites del poder público, como tal, frente a los derechos de personas y de comunidades intermedias.

Toda autoridad, sólo existe o sólo tiene legitimidad en el marco jurídico que se le ha otorgado, ejemplo: la autoridad del rector de la Universidad Central como autoridad suprema,

solamente es válida en los límites de los marcos jurídicos que se le han establecido. La autoridad que dimana de la figura jurídica del rector es una autoridad limitada y delimitada, que solo es válida en tanto se mantiene dentro de esa limitación y que acata y reconoce a otras autoridades limitadas que comparten con ella la soberanía global del Estado. Entonces, toda autoridad es, en primer término responsable, y luego, en segundo lugar, es limitada.

En tercer término, la administración educativa universitaria de la educación superior ecuatoriana pública. Ahora bien, por publicidad, en este contexto, me refiero obviamente no a propaganda, sino al hecho de que todo aquello que no sea específica y justificadamente calificado como reservado, debe estar sometido a público conocimiento y escrutinio.

La presunción operante es, y debe ser, que toda información sobre la acción y conformación de la educación universitaria debe ser abierta, salvo aquello que por muy buenas y justificadas razones, sea calificada como reservada por autoridad responsable.

A su vez la autoridad que ha definido la reserva debe estar en condiciones de justificar públicamente sus decisiones a este respecto y debe rendir cuentas por ellas. Ninguna autoridad administrativa puede ser depositaria en última instancia de las decisiones respecto al secreto y la confidencialidad. Debe existir siempre una instancia política final que se haga responsable de la confidencialidad y de las decisiones vinculadas a ella.

Las instituciones educativas universitarias deben ser instituciones públicas en otro sentido: en el sentido que deben pertenecer a y operar bajo la conducción del "público". Deben ser instituciones republicanas y por tanto propiedad del público como tal, y no de ninguna institución u organización privada, ni mucho menos de personas privadas.

Esto es lo que diferencia de manera eminente a la moderna organización estatal, de las formas feudales y personalistas de la apropiación de los medios de ejercer la coerción. Se ha presenciado, por ejemplo, el auge de formas extralimitadas de justicia arbitraria privada, de linchamientos, o de usurpaciones de competencias por parte de empresas de educación que responden a patronos o contratistas privados. Estas usurpaciones incluyen también aunque de manera menos dramática, y por ello mismo menos notoria, que día tras día sobrepasan el ámbito de su legítima competencia.

Finalmente, un tema que aunque no es decisivo en términos de teoría democrática de la conducción de la educación superior ecuatoriana, es ciertamente importante para su perfeccionamiento y plena vigencia, el cual es: el tema de la equidad o de la igualdad.

Es difícil imaginar que alguien merezca un trato preferencial en este tema, aunque si es posible pensar que puede haber tipos de personas que necesiten más dedicación para poder tener igual posibilidad que otras para llevar adelante sus planes vitales.

Y eso puede significar que tal vez que el grueso del esfuerzo debe concentrarse en proteger a los grupos y personas que por sus recursos y por su condición tienen menos capacidad de ingresar por sí mismas.

Pero no solamente que el acceso a la educación debe estar regido por el criterio de equidad, sino que también la equidad debe primar en el acceso a las carreras, funciones y cargos dentro de los servicios de educación (toma de exámenes ser bachiller), es posible que semejante proceso contribuya a aumentar la percepción de que los bachilleres sean capaz de actuar con equidad hacia todos los grupos que conforman la diversidad de la sociedad nacional; percepción se ve perjudicada cuando se levanta cualquier tipo de obstáculo para que personas de distintas

condiciones, raza, sexo, etc. puedan acceder a una educación universitaria en las instituciones públicas.

La función del sector privado sin fines de lucro debe ser otro: primero, velar y vigilar que la rendición de cuentas de las autoridades pertinentes se lleve a cabo con eficacia y que las políticas públicas sean consistentes con las aspiraciones, necesidades y sentido moral de amplios segmentos de la opinión pública.

Así mismo, el "tercer sector" puede y debe tener un papel importante en definir la agenda del debate en materia de políticas públicas de educación y en impulsar la incorporación de estas temáticas en el debate de los poderes públicos representativos.

Por último, deben tener un papel en la vigilancia del cumplimiento por parte de las autoridades de sus compromisos con el público es este caso los educandos.

Referencias

Aguero, J. O. (2017). Teoría de la Administración, Un Campo Fragmentado y Multifacético.

Revista Científica "Visión de Futuro", 1-27.

Alvarez, A. B. (2010). Frederick Winslow Taylor y la Administración Científica: Context, realidad y mitos. *Gestión y Estrategia*, 17-30.

Castro-Jaen, A. J. (2017). La Evaluación Educativa a la Conquista de la Administración Educativa. *Maestro y Sociedad*, 226-235.

IES. (2013). *Los antecedentes, situación actual y perspectivas de la Evaluación y la Acreditación de la Educación Superior de Ecuador*. Quito: Instituto Educación Superior .

Javier, L. F. (2002). Eficiencia, Equidad y Contro democràtic: un marco triangular para el analisis de las politicas pùblicas. *VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Publica*. Lisboa.

Jerzy, G. L. (9 de 11 de 2012). *Frederick Winslow, Taylor, el padre de la administración científica*. Recuperado el 26 de 07 de 2018, de <https://www.gestiopolis.com/frederick-winslow-taylor-padre-administracion-cientifica/>

Klinger Donald, N. J. (2012). *Administración del Personal en el Sector Publico*. Mexico: McGraw-Hill.

Macias, A. M., & Vidal, A. A. (2012). Evoluación de la Teoría Administrativa. Una Visión Desde la Psicología Organizacional. *Revista Cuba de Psicología*, 1-11.

Peater, S. (2000). *Danza del Cambio, Una herramiento para la quinta disciplina*. Mexico: Norma S.A.

Silva Pacheco, J. A. (2010). *Las prácticas gerenciales en gestión humana en Venezuela, desde la perspectiva pública y privada, a partir de la última década del siglo XX hasta el primer lustro del siglo XXI*. Caracas: Reverte.

UTN. (05 de 05 de 2015). *Universidad Tecnica del Norte, Facultad de Administración*. Obtenido de <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/4273>

Valdivieso, S. T., & Villa, A. H. (2006). Una visión contemporánea del Concepto de Administración: Revisión del Contexto Colombiano. *Cuaderno Administrativo de Bogota*, 111-133.

Josueth Meza

Estudiante de doctorado, investigación en emprendimiento y políticas públicas. Conociendo la realidad de mi país y sus necesidades, quiero inspirar a mis alumnos a pensar "fuera de la caja" y desarrollar nuevas ideas productivas y empresariales. Hoy rector del "Instituto Tecnológico Superior Quinindé" - Ecuador, formando el nivel técnico-tecnológico y por lo tanto la fuerza laboral calificada que necesita el país

Rene Puga

Profesor de la Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador

Marcelo Almeida

Profesor del Instituto Tecnológico Superior Luis Tello, Esmeralda, Ecuador.