

Nuevas perspectivas teóricas de comunicación en el clima organizacional de Instituciones de Educación Superior

María Dolores Quintana Lombeida

Doctorante de Administración Universidad Estatal de Rosario, Magister en Administración de Empresas y Finanzas, Ingeniera de Empresas Hoteleras, Administradora Gastronómica. Docente e Investigadora Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito, Ecuador. maria.quintana@ute.edu.ec.

María Gabriela Moncayo Silva

Magister en Comunicación, Licenciada en Literatura, Licenciada en Comunicación, Docente Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito, Ecuador. mariag.moncayo@ute.edu.ec

RESUMEN

El presente estudio identifica las metáforas y teorías que proponen los autores con el fin de viabilizar el efecto de las estructuras organizacionales burocráticas y jerárquicas para contrastar su uso en las instituciones de educación superior. La primera se refiere a los Equipos de Trabajo con Autocontrol, la segunda a la Democratización de las Empresas y la tercera a la Perspectiva Femenina. Estas teorías analizan los mecanismos de organización, la perspectiva que posee la mujer como actor en la gestión universitaria, las experiencias que hacen posible el cumplimiento de objetivos personales en los docentes a la par de los objetivos institucionales y las maneras de comunicación más eficientes en los procesos diarios universitarios. Los resultados advierten que un equipo de trabajo motivado fortalece la institución e incrementa la calidad, la democratización vincula a los sujetos con la eficiencia en la formación universitaria, y la perspectiva femenina postula que la presencia de la mujer en el orden de la educación superior es parte del eje formativo. Dentro de estas teorías, la comunicación juega un rol fundamental porque los trabajadores tienen acceso a formas de participación en funciones, actividades y procesos de la institución, y desarrollan una intervención activa en la toma de decisiones dentro de la estructura organizacional.

Palabras clave: Clima Organizacional, Educación Superior, Comunicación, Nuevas perspectivas de comunicación.

ABSTRACT

The present study identifies the metaphors and theories proposed by the authors in order to make feasible the effect of bureaucratic and hierarchical organizational structures to contrast their use in institutions of higher education. The first refers to the Work Teams with Self-Control, the second to the Democratization of Companies and the third to the Women's Perspective. These theories analyze the mechanisms of organization, the

perspective that women have as an actor in university management, the experiences that make possible the fulfillment of personal objectives in the teachers along with the institutional objectives and the most efficient ways of communication in the Daily university processes. The results indicate that a motivated work team strengthens the institution and increases the quality, democratization links the subjects with the efficiency in the university formation, and the feminine perspective postulates that the presence of the woman in the order of the higher education is Part of the formative axis. Within these theories, communication plays a fundamental role because workers have access to forms of participation in functions, activities and processes of the institution, and they develop an active intervention in the decision making within the organizational structure.

Key words: Organizational Climate, Higher Education, Communication, New perspectives of communication.

1. INTRODUCCIÓN

Las instituciones de educación superior integradas por un universo con características demográficas y psicológicas desiguales, implica el uso de una comunicación pensada en la sinergia del Establecimiento. De esta manera la presente investigación parte de la revisión de las principales teorías y metodologías de la comunicación, y un posterior análisis de nuevas corrientes que estudian a la comunicación vinculando tres teorías, la primera hace referencia a los equipos de trabajo con dominio propio en sus actividades y resultados, la segunda teoría se refiere a la democratización de las organizaciones en el contexto de la distribución equitativa de las funciones y responsabilidades a cada uno de sus miembros, y la tercera se refiere a la perspectiva femenina la influencia que tiene la mujer en el desempeño universitario tanto como actor receptor y formador.

2. BREVE REFERENTE TEÓRICO

Las clasificaciones otorgadas por Daniels, Spiker y Papa (1997) mencionan a la comunicación organizacional, tradicional, interpretativa y crítica, Varona (1999) propone la clasificación, funcionalista, crítica e interpretativa, a quien se suma Collado (2001) al incluir las teorías críticas y posmodernas. Sin embargo las nuevas perspectivas de comunicación organizacional examinan herramientas de comunicación entre los empleados, en la búsqueda de objetivos personales orientados al cumplimiento de los objetivos empresariales, la facilidad para el desempeño del trabajo sin restricción de género, así, las principales corrientes que se han propuesto al respecto son, la teoría de los Equipos de Trabajo con Autocontrol (Lawler, 1986; Bradford y Cohen, 1998), la Democratización de las Empresas (George Cheney, 1995; Gerald Ferris, 2000) y la Perspectiva Femenina.

Fernández Collado argumenta que «el reto para el nuevo milenio es encontrar nuevas formas de organización productiva para el trabajo, que den más poder a los individuos y mantengan, al mismo tiempo, las prácticas organizativas y comunicativas que sostienen el delicado balance entre el ambiente, las familias y el trabajo» (2001: 118). Una organización, envuelta en un contexto de comunicación abierta, denota la diferencia entre las medidas participativas con la responsabilidad que asume el

directivo en su autoritarismo, particularmente en la toma de decisiones; dicho contraste se valorará en el ambiente de una institución de educación superior para validar el autocontrol que otorga como factor de confianza a sus empleados.

El trabajo en equipo es la premisa inicial moderna que se orienta hacia el éxito empresarial y el autocontrol de los individuos en su desempeño diario. Denison (1984; 1990) analizó el rendimiento económico de cuarenta compañías, donde halló pruebas de que las organizaciones participativas alcanzaban un mayor desempeño económico. El autor también destaca que la cultura puede ser estudiada como una parte integral de los procesos de adaptación, para conseguir un resultado determinado en el desempeño (Denison & Mishra, 1995, p.176).

La segunda premisa que se abordará se refiere a la democratización de las decisiones y, para ello, de las funciones, actividades y procesos que se llevan a cabo. Según Rodríguez y Opazo, los hombres crean conjuntamente mundos de sentido, dando cuenta de sí mismos de la manera asequible para otros así, se generan formas de comunicación que han llamado a la atención y el interés por entenderlas (Rodríguez & Opazo, 2007). De esta manera, la democratización en el contexto universitario se refiere a la distribución heterogénea de funciones, que hace la operatividad más eficiente y el aporte de todos los actores es prioritario para el adecuado manejo de dicha gestión.

La tercera premisa se refiere a la perspectiva femenina: ¿cuán relevante es el desarrollo de la mujer en el contexto universitario? Según la ONU, solo el 30 por ciento de los investigadores en ciencias del mundo son mujeres. Incluso cuando más mujeres se matriculan en las universidades, muchas se detienen antes de llegar a los títulos avanzados (ONU, 2014). Actualmente, las leyes consideran positivo el desempeño de las mujeres y su integración evoluciona el escenario educativo.

3. METODOLOGÍA

La temática de investigación se desarrolla a partir del análisis y discriminación de las teorías disponibles para el avance de las variables con un estudio descriptivo donde se detalla a la comunicación y se vincula un estudio exploratorio correlacional multivariado entre la comunicación en educación superior, los equipos de trabajo, la democratización y el rol femenino. La variable primaria corresponde a la comunicación organizacional en su vínculo con el desenvolvimiento competitivo y productivo de las instituciones de educación superior, con la que se analizan a las tres teorías modernas de la comunicación y su aplicabilidad en el escenario de educación superior, En bases de datos, la revisión, análisis y clasificación de artículos indizados, evaluación de variables relacionadas, la recopilación y discusión de autores clásicos y modernos reconocidos en el tema de la variable medular.

4. DESARROLLO

¿Qué impacto generan las nuevas perspectivas de la comunicación en la educación superior?

Frecuentemente se identifican nuevas perspectivas, corrientes y elementos de juicio para mejorar el clima organizacional; sin embargo la comunicación, es un común denominador, en todas estas teorías. Así, inicialmente, se determinan las raíces conceptuales de identificación a las nuevas perspectivas para los diferentes autores. Actualmente, la investigación sobre innovación está en un amplio sentido fragmentada. Existe la necesidad de un marco general de análisis y de una mejor coordinación de los esfuerzos de investigación. El objetivo es comprender toda la historia de la innovación: desde los insumos hasta los impactos económicos y sociales (OCDE, 2007).

El papel que desempeña la comunicación en la dinámica de una organización es fundamental porque a la vez que vinculará sus componentes entre sí, establecerá relaciones con su entorno. La realidad organizacional solo puede ser comprendida a partir del momento en que se relaciona al contexto histórico y a la estructura social en los cuales fue concebida (Connerton, 1976). De tal manera que las organizaciones se constituyen a través de la comunicación porque toda organización implica un rol de transversalidad en sus procesos, donde la comunicación que se establezca es vital para la operatividad y gestión en la práctica diaria. La comunicación, preponderantemente, viabilizará el alcance de los objetivos comunes; el análisis y la inserción en procesos que mejoren la comunicación siempre son estrategias viables y pertinentes en todos los ámbitos.

Esto implica que la concepción de nuevos autores aportará una mejora —siempre que la visión de la innovación sea admitida de una manera holística— y fomentarán avances de toda índole en la comunidad educativa. El lenguaje, entonces, como fenómeno biológico consiste en un fluir de interacciones recurrentes que constituyen un sistema de coordinaciones conductuales consensuales (...) Ninguna conducta, ningún gesto o postura corporal particular constituye por sí solo un elemento del lenguaje, sino que es parte de él solo en la medida en que pertenece a un fluir recursivo de coordinaciones conductuales consensuales (Maturana, 1978, 1988).

Así, el lenguaje se identifica como un encadenamiento de conductas que no solo son verbales sino que se acompañan del lenguaje corporal. Este conjunto involucra el comportamiento del coloquio del ser humano, por lo tanto cada palabra emitida implica la suma de emociones y de variables que interactúan para arrojar un comportamiento. El lenguaje no verbal es el proceso mediante cualquiera de los cinco sentidos envía o recibe un mensaje, sin emplear el habla. Involucra la vista, el oído el olfato, el tacto, el gusto, la expresión facial, el tono de voz, los ademanes, la vestimenta, la posición de los brazos y las piernas, el uso del tiempo y el espacio. En esas decenas de segundos iniciales del encuentro, el cuerpo comunica el grado de aceptación hacia el otro, la actitud mental, y anímica. (...) el lenguaje no verbal crea la atmosfera en la cual las palabras podrán originar una experiencia interpersonal positiva o negativa. La forma en que uno se comunica no verbalmente predispone el ambiente de aceptación o rechazo antes de que inicie la comunicación hablada (Altesor, 2007).

Se puede identificar que el lenguaje es una sinergia de cientos de rasgos que otorgan los sentidos, lo que faculta una comunicación que en la mayoría de contextos es superior a esta percepción que brindamos a los demás, que las mismas palabras. De esta manera, se consolida a la comunicación como la muestra de la interacción de unos con otros en un espacio determinado. Cabe considerar que cada sujeto persigue

objetivos individuales, lo cual implica una competencia que, llevada de las emociones que esto involucra, desencadena múltiples conductas.

La comunicación no verbal permite expresar, por medio de canales que no sean las palabras, mensajes con significados; así el contacto visual, la postura y los movimientos corporales, gestos faciales y el uso del espacio. En situaciones comunicativas específicas, el aprendizaje de estas capacidades genera una adecuada interacción social, ya que influyen en las relaciones humanas que se entablan. La interacción social conlleva la idea de una acción mutua en reciprocidad (Picard, 1992). Va más allá de un proceso de comunicación interpersonal debido a que las personas son productos sociales provenientes de diversos contextos. Por tanto, cuando se envían mensajes, estos son susceptibles de interpretación.

Al vivir en el mundo, vivimos con otros y para otros, y orientamos nuestras vidas hacia ellos. Al vivenciarlos como otros, como contemporáneos y congéneres, como predecesores y sucesores, al unirnos con ellos en la actividad y el trabajo común, influyendo sobre ellos y recibiendo a nuestra vez su influencia, al hacer todas estas cosas, comprendemos la conducta de los otros y suponemos que ellos comprenden la nuestra (Schütz, 1979).

Por tanto, para la interacción social es esencial la interpretación y la comprensión de la comunicación no verbal. Una de las funciones primordiales que realiza el lenguaje no verbal con relación al lenguaje verbal es ampliar la información de lo que se quiere expresar: las palabras son emitidas por tonos y volúmenes específicos que completan la connotación del discurso. Estos elementos que acompañan a la palabra oral son paralingüísticos, es decir, cualidades no verbales de la voz y sus modificadores [...], así como los silencios momentáneos, que utilizamos consciente o inconscientemente para apoyar o contradecir los signos verbales (Poyatos, 1994).

De tal manera que una de las funciones primordiales que realiza el lenguaje no verbal con relación al lenguaje verbal es ampliar la información de lo que se quiere decir. Y más allá de los elementos vocales, la profundización de la comunicación no verbal permite que se maneje y comprenda adecuadamente factores como gestos faciales, movimientos corporales, espacio físico y distancia de las personas, lo que redundará en un exitoso trabajo en equipo.

En el caso de la educación en Ecuador y conforme a la Ley Orgánica de Educación Superior LOES, los docentes de las instituciones están bajo un reglamento de escalafón. Por lo tanto, para que cada docente logre elevar su nivel deberá cumplir con ciertos requisitos. Debido a ello, se crea un interés autónomo que cuartea la comunicación organizacional porque las ventajas son particulares y discrimina los objetivos comunes.

Toda acción, todo decir, presupone un juicio sobre lo que, como a seres humanos, nos es posible. Por lo tanto, cada vez que actuamos, cada vez que decimos algo, no solo se manifiesta el objeto sobre el cual actuamos o aquello a lo que nos referimos al hablar, se manifiesta también una determinada interpretación de lo que significa ser humano y, por lo tanto, una ontología, en el sentido que le conferimos al término (Echeverría, 2003).

Conforme con la percepción de la comunicación y su representación en todos los contextos, la prioridad en el ámbito de la educación implica en el proceso de

enseñanza la aplicación de procesos integradores en el desenvolvimiento de las actividades que diariamente se llevan a cabo.

Adicionalmente, las consecuencias de una mala comunicación en el entorno educativo implican connotaciones a gran escala, puesto que los docentes estamos sujetos a la percepción del estudiante y su interpretación. En la presente investigación, se abordarán las tres nuevas perspectivas de la comunicación que son el trabajo en equipos de autocontrol, la democratización y, finalmente, la perspectiva de la mujer en el contexto de la educación superior.

¿Por qué considerar a los equipos de trabajo con autocontrol una teoría aplicable a la educación superior?

Equipos de Trabajo con Autocontrol

Las investigaciones preliminares sobre equipos de trabajo con autocontrol nacieron en Europa; están fundamentadas en el modelo sociotécnico del diseño laboral (Susman, 1976; Cole 1989). Liderados por Eric Trist (1949), se ejecutaron inicialmente estudios en equipos de manufactura. El rumbo delimitaba situaciones laborales donde el personal tenía autonomía ante líneas de acción; posteriormente, se realizaba un proceso de retroalimentación en el que se denotaba un mayor desempeño.

De tal manera que la conformación de equipos de trabajo con autocontrol predomina en el resultado de los logros personales e institucionales: la inversión en asesoría técnica, apoyo psicológico, comprensión del ser humano como ser integral que guarda una interrelación entre familia, trabajo y relaciones personales. Con el apoyo al talento humano, se fortalece el trabajo en la institución y la calidad se incrementa rápidamente debido a la motivación con que se maneja el equipo, es decir, se refiere tanto a los propósitos como a los factores internos o externos que determinan en parte las acciones de un individuo o de un grupo. En un equipo, la motivación sirve, por una parte, para impulsar una actividad y, por otra, para evaluar una acción después de realizada (Cembranos, Medina, Rubio, 2000).

Un equipo motivado genera una mejora de calidad inmediata. En múltiples casos, la mejora en la productividad se eleva; sin embargo, es mucho más evidente la calidad: los individuos se auto perfeccionan en sus habilidades, las ejecutan con mayor agilidad, así se incorporan menos métodos de supervisión y control.

La creación de equipos de trabajo puede exigir grandes cambios de diseño físico (...) una organización debe crear células de trabajo. Para incrementar la responsabilidad compartida, así como para alcanzar otros objetivos, los miembros del equipo de trabajo están capacitados para realizar todas o casi todas las tareas de las cuales es responsable el equipo. Los integrantes del equipo suelen rotar en sus tareas. Este tipo de capacitación no solo otorga flexibilidad sino que infunde a la gente un sentimiento de responsabilidad y pertenencia por el resultado final. Es la misma sensación de pertenencia que se produce en el enriquecimiento laboral individual. (Lawler, 1996)

Se puede definir comunicación como el proceso social humano por el cual las personas crean, desenvuelven y sustentan la conciencia grupal, compartida y simbólica (Bormann, 1983). Esto deriva en que las organizaciones educativas, que lideran procesos propicios para su personal, generan un ambiente tan favorable que las conductas de docentes se tornan poli funcionales y proactivas, cambian de

actividad sin perciben el cambio de rol como una intimidación, al contrario lo perciben como un aprendizaje. Por ello, el trabajo en equipo potencia —entre otros factores— un control más riguroso de lo que se aprende, un mejor aprovechamiento de las de las capacidades físicas y mentales de todos hacia el grupo y el aumento del compromiso con tareas y objetivos (Núñez, 2004).

Las instituciones de educación superior buscan permanentemente procesos de renovación, de mejora, de globalización del conocimiento, de integración a redes académicas. El resultado final es mantenerse activas y a la vanguardia, para enfrentar con éxito dichos efectos es necesaria la integración de roles transdisciplinarios.

Hoy en día, tendencias como el creciente auge de la globalización de los mercados, los nuevos desarrollos tecnológicos o la crisis económica mundial están generando grandes cambios en el entorno e incertidumbre en organizaciones de todo tipo (Hitt et al., 1998, Shafer et al., 2001, Lee y Makhija, 2009). Desde la perspectiva de los empleados, las organizaciones requieren un nuevo tipo y un nuevo nivel de contribución por parte de la plantilla de trabajadores. Para competir con éxito en entornos dinámicos ya no se considera suficiente la realización de una serie de tareas predeterminadas de antemano en la descripción del puesto de trabajo, sino que la ventaja competitiva reside en aquellos empleados que se implican en roles más abiertos e interdependientes (Beltrán Inmaculada, Vol. 16. Núm. 04. Octubre 2013 - Diciembre 2013).

Así, cada área de la formación profesional del estudiante está basada en el desempeño eficiente basado en una responsabilidad compartida, ya que interactúan en las actividades de los otros y construyen un ambiente ideal de trabajo.

Para Bradford (1945), el esfuerzo del desarrollo organizacional, propiamente dicho, está dirigido a realizar múltiples entradas y a producir cambios interdependientes en todas las partes del sistema. Cada docente en el contexto universitario tiene su especialidad, sin embargo el hecho de su experticia en una línea de investigación, un área de trabajo, una disciplina o una cátedra no lo limita en la viabilidad de aportar en otras actividades. La integración y los roles adecuadamente definidos de acuerdo al perfil de cada docente facilitan la sinergia.

El desarrollo organizacional deriva en una estrategia de reeducación normativa, ideada para afectar los sistemas de creencias, valores y actitudes dentro de la Academia, de modo que docentes y estudiantes se puedan adaptar mejor al ritmo de cambio acelerado de la tecnología, el entorno industrial y la sociedad en general. También incluye una reestructuración formal de la institución que nace, se desenvuelve y se fomenta a través de la oxigenación de los reglamentos y el comportamiento (Garzón, 2006).

Sin embargo, los trabajos en equipo no son posibles sin un líder que los sustente y que los promueva en el eje académico de la Universidad. El líder debe implementar procesos comunicativos adecuados con el fin de interpretar tanto la dinámica interpersonal como las emociones que generen bienestar o malestar en el equipo. En el caso de las instituciones de educación superior, el liderazgo es asumido por coordinadores, subdecanos y decanos, quienes vinculan estrategias para un eficaz desenvolvimiento de los equipos en las diferentes disciplinas, pues son los más cercanos al proceso que llevan a cabo los docentes. Por lo tanto, son los que oxigenan el proceso y estructuran directrices en pro de mantener los equipos vivos.

¿La democratización es una perspectiva viable en Educación Superior?

Democratización

Es indispensable colocar aquello que nos interesa al interior de lo que le interesa al otro. Solo así logramos concitar que este se interese por lo nuestro. De esta manera, ese terminar “con la de uno” se realiza en una fusión con “la del otro” (Echeverría, Actos del Lenguaje: La escucha, 2005)

La democratización en las organizaciones, y aún más en los entornos universitarios, guarda una amplia coherencia con la imagen que se muestra a los estudiantes, no solo acogiendo a la anterior premisa, sino que la distribución de autoridad, de actividades y de funciones equitativa llevan a un proceso de mejoramiento continuo y de mejores resultados para la misión educativa.

Las universidades se encuentran condicionadas por tres tipos de fuerzas: las que provienen del sistema estatal (tanto en materia educativa como política), las que delinean las propias comunidades académicas (mediante la interacción de profesores, alumnos, directivos y empleados administrativos) y las que se generan por las dinámicas de los mercados (sobre los egresados y sobre los profesores) (Ejea, 2008). En la democratización se vinculan tres factores. En el primero, el sujeto se constituye en la Academia como el docente, autoridad, el objeto y las formas de participación en las empresas democráticas; en el segundo factor, se analizan los principales postulados en contra y a favor de la viabilidad de la democratización en el escenario de la Educación, y el tercer factor se refiere a la eficiencia que esta representa para la mejora de la formación universitaria.

Desde la perspectiva de la filosofía política las empresas democráticas y muy especialmente las cooperativas han sido históricamente defendidas como formas de emancipación de los trabajadores mediante su participación en las decisiones empresariales y la titularidad de los medios de producción. No es casual que Marx afirmara que el movimiento cooperativo representa los primeros brotes de una forma nueva dentro de la antigua (1967:440); la participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa ha sido contemplada como una oportunidad para aumentar la extracción de la plusvalía, mejorar la calidad de la producción y/o reducir la conflictividad interna y los índices de sindicación (González, abril, junio 2010).

La aplicación de la democratización se empezó a organizar en las empresas a partir de los años 60 y 70, lo cual implicó una integración de las funciones, la facultad de que se viabilicen líneas de calidad, elevación en las utilidades, vinculación de los empleados como accionistas empresariales; estas estrategias lograron mayor pertinencia con las organizaciones e incrementaron la participación universal de sus integrantes. De esta manera, se fomenta la participación, compañerismo y responsabilidad con las diligencias. Sin embargo, la democratización como tal se ha visto en descenso debido a que los trabajadores perciben mayor interés en el alcance de las mejoras de sus condiciones profesionales que se refieren a sueldos, vacaciones, prestaciones de ley, beneficios por ciertos servicios, bonos. Así decae la eventualidad de señalar posibilidades de democratización.

No obstante, lo que sí está claro es que el correcto funcionamiento de una empresa democrática no meramente formal depende en gran medida de la existencia de un conjunto de precondiciones y, principalmente, de la existencia de sindicatos fuertes en

los que los trabajadores se puedan apoyar y, sin los cuales, los derechos democráticos pueden resultar de poca o nula utilidad (González, abril, junio 2010) Según el Código de Trabajo del Ecuador, los obreros y empleados, sin aprobación previa, tienen la facultad de conformar gremios. La construcción de sindicatos en el Ecuador es admisible como, asociaciones y sindicatos, los dos bajo la Ley Ecuatoriana y el Código del Trabajo que guardan absoluta correspondencia. Por razones de uso, los sindicatos son operativos en empresas donde la actividad laboral está estrechamente relacionada con el trabajo manual, mientras que las asociaciones se vinculan con el trabajo intelectual. Los límites están marcados en las principales directrices que persiguen, tales como la capacitación profesional, la cultura y educación de carácter general, el apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro y otras que vinculen el mejoramiento económico o social de los trabajadores en defensa de sus intereses. En las organizaciones, se generan más procesos autónomos que democráticos, debido a que son procesos dinámicos con matices y diversidades en los cuales inciden factores como la consolidación previa del colectivo, la experiencia sindical, la experiencia en la gestión, el tamaño de la empresa, el destino y diseño del producto, el horizonte del proyecto y los factores externos (Buffa, Pensa, Roitman, 2005).

La democratización abre caminos para un adecuado desempeño laboral, debido a que equivale a un empoderamiento por parte de los trabajadores respecto a la participación y a la toma de decisiones. Además, se produce un continuo replanteamiento sobre su gestión docente para adaptarse a las necesidades concretas de la institución.

Dentro de procesos de democratización, la comunicación juega un rol fundamental porque los trabajadores participan activamente en la toma de decisiones. Dicha participación ha sido contemplada como una oportunidad para aumentar la extracción de plusvalía, mejorar la calidad de la producción y/o reducir la conflictividad interna y los índices de sindicación (González, 2010). La participación se construye sobre la base de una comunicación directa en la que se haga partícipe de las decisiones a los trabajadores y se los vincule a través de su opinión lo que repercute en la integración de los distintos estamentos de la empresa. La democratización, por tanto, se evidencia por el nivel de participación, el acceso a la toma de decisiones y a la capacidad de inclusión.

¿Es la mujer un sujeto transformador en la educación superior?

Perspectiva de la Mujer

El rol que vive la mujer en pleno siglo XXI es aún crítico. La discriminación en los diferentes entornos y en los roles en los que logra desempeñarse están denotados por figuras representativas de su género. Las cifras de integración de la mujer a la sociedad en roles operativos y, más aún, administrativos son desnivelados con respecto al del género masculino. Es conflictivo su desarrollo, marcado por un entorno social que aún no valida la igualdad de capacidades. Algunas entidades y organismos han volcado sus esfuerzos en búsqueda del equilibrio, estudios, procesos y campañas que promuevan, a través de leyes, regularizar la integración de la mujer en la sociedad laboral.

Las relaciones de poder entre los sexos se expresan a través de normas y valores, se incorporan a través de la socialización y se manifiestan en el grado al que las leyes

promueven en la equidad de género, las mujeres perciben los mismos ingresos que los hombres por un trabajo equivalente y la contribución económica de las mujeres forma parte de las cuentas nacionales. Además, los prejuicios sexistas suelen estar reflejados en el modo en que están estructuradas las organizaciones y se administran los programas. En la actualidad, se calcula que son analfabetas 495 millones de mujeres en todo el mundo, lo que corresponde al 64% de los adultos analfabetos. (OMS, 2009)

A nivel internacional, el marco normativo para la protección a la mujer está vinculado con la equidad de género de GLBTI (gay, lesbianas, bisexuales, transexuales e intersex). Entre estos cuerpos legales, se destacan la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW 1979), Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Declaración y Programa de Acción de Viena (1993), Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (El Cairo, 1994), Principios de Yogyakarta (Derechos GLBTI, 2013), Organización Internacional del Trabajo (convenios 111, 156, 183, 189). Entre los consensos están Quito (2007), Brasilia (2010), Santo Domingo (2013) y Montevideo (2013).

Por otra parte, se vinculan las normativas nacionales: en la Constitución de la República del Ecuador del año 2008, Art 112, 66.3, 70, 156 donde se mencionan la igualdad y no discriminación, garantizar el derecho a una vida libre de violencia, generar políticas para la igualdad como organismo responsable de asegurar la plena vigencia de los derechos humanos. Adicionalmente en el Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017 se destaca el Objetivo número 1 y las políticas 1.3 consolidar los consejos Nacionales para la igualdad, para su efectiva participación en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas. Y la política 1.7. Implementar mecanismos para la incorporación de las agendas para la igualdad en las políticas públicas de todos los niveles de gobierno. Finalmente la Ley Orgánica de los Consejos Nacionales Para la Igualdad Art 9, numeral 7, promueve desarrollar mecanismos de coordinación con las entidades rectoras y ejecutoras de la política pública y los organismos especializados por la garantía y protección de derechos en todos los niveles de gobierno.

Según el INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ecuador), se considera que las mujeres se postulan más a instituciones educativas, es decir, cada vez se preparan en la Academia más mujeres; así lo confirman los datos de la Universidad Central del Ecuador donde el 61.9% son mujeres, del total de matriculados en el año 2012 en las diferentes carreras. A pesar de ello y de la creación de tantas entidades, de la búsqueda de incrementar la presencia de la mujer en la gestión laboral, los datos estadísticos muestran logros primarios. Según el Consejo Nacional para la Igualdad de Género, cada semana las mujeres realizan 22 horas 40 minutos de trabajo doméstico y cuidado en el hogar más que los hombres. Tres de cada diez hogares tienen jefatura femenina, de estos, el 28% son pobres por ingreso, por cada \$100 que gana un hombre, una mujer percibe \$76. Solo el 7,2% del total de alcaldías a nivel nacional son ocupadas por mujeres. El 66,3% de las mujeres del área rural son analfabetas.

En este contexto, la presencia de la mujer en el orden de la educación superior es parte del eje formativo como estudiante, como factor de apoyo y trascendencia. Probablemente en los próximos años sea más importante la posición de la mujer en el contexto educativo como ente formador, directivo y de creación de investigación. Sin

embargo, en la educación generativa no es relevante la presencia de la mujer: hace falta incorporar procesos reales de inserción laboral que doten de oportunidades al género y que promuevan una posibilidad de crecimiento.

Para Camio, en su artículo de Gestión y emociones, una buena alianza menciona que la relación directa con la cultura, el liderazgo toma un papel protagónico, quien más que los líderes tienen impacto en la suerte de la organización y en la vida de los individuos. Adquiere importancia crucial contar con líderes con capacidades emocionales desarrolladas, que en principio sean capaces de conocer sus propias emociones y gestionarlas adecuadamente para poder resonar positivamente en las de los demás individuos.

Por lo tanto, en el contexto de educación superior es menester que los líderes educativos integren a la mujer. Esto involucra que se desenvuelva y posea la orientación y apoyo para el desarrollo de su formación profesional, orientando, validando y otorgando las posibilidades de puesta en práctica de sus competencias en el vínculo académico. De esta manera y con un crecimiento permanente, existen más posibilidades de su integración a cargos directivos.

La transición del modelo de control unilateral al de aprendizaje mutuo no puede solo ocurrir a través de cambios cosméticos en el lenguaje. Cambiar los modelos mentales demanda un gran esfuerzo personal. Crear una cultura de apertura y mejora continua requiere una transformación que representa el nivel más profundo del aprendizaje (Kofman, 2007)

El clima organizacional en instituciones que vinculan a las mujeres tienen mayores expectativas de mantenerse más incluyente, sinérgico y proactivo; en los ambientes en que están inmersas las mujeres se forjan espacios de proactividad de interés común, de inercia y de transversalidad de actividades. Sin embargo según estudios cuantitativos realizados en la Unión Europea, Report from the Comission on the Implementation of Council Directive (1996) contrastados con estudios en los Estados Unidos, el incremento de la integración de la mujer en el mercado laboral concluye un retraso en la edad de la maternidad, descenso en el número de hijos, impacto en los matrimonios y por lo tanto elevación de la tasa de divorcios, implicaciones en el ámbito familiar (Sandalo Gómez, 2004)

Según otro estudio de la Universidad de California (Rubin, Denman, & Grijalva, 2006) realizado en México, Argentina, Brasil y Chile al respecto del trabajo de la mujer y las transformaciones que se han dado en el trabajo se resaltan condiciones laborales precarias, aumento de trabajo con mala remuneración, desempleo y trabajo informal, hostigamiento sexual, intensificación de trabajo doméstico y violencia doméstica en el hogar. A partir del cual se propone un modelo con tres premisas, que aborda elementos de transformación a nivel de Latinoamérica: la primera, el contexto de transformación en el mundo del trabajo; la segunda son los actores sociales en los que mencionan al Estado, a la sociedad civil y a los individuos; la tercera se refiere a la integración de las relaciones al interior de los hogares. Estas tres premisas proveerán mejores modos de vida y, por lo tanto, salud en las mujeres para asegurar procesos demográficos y psicológicos y, a su vez, reproducción de la población.

5. CONCLUSIONES

La comunicación es y será una premisa fundamental en el desarrollo empresarial y del contexto de educación superior, ya que su adecuado manejo viabiliza el ambiente laboral, provoca un contexto idóneo de trabajo, la sinergia de los actores que la conforman, y es vinculante con el cumplimiento de objetivos institucionales.

Es gracias a la comunicación que se generan mayores ventajas competitivas; se crean procesos que integran a las instituciones en espacios de redes que son una oportunidad de mejora, de aprendizaje y de instrumentalización de su misión educativa.

El uso de nuevas perspectivas para fomentar la comunicación planteadas por los autores descritos en el estudio, articulan los tres elementos que son los Equipos de Trabajo con Autocontrol, la Democratización de las Empresas y la Perspectiva Femenina que impulsan el ambiente laboral, siempre que se procese adecuadamente y se estipule un desarrollo constructivo del talento humano como actor central que trascienda su desempeño y alcance en la formación educativa.

La mejora del clima organizacional es vital para el desempeño de las instituciones educativas, ya que acelera los procesos, genera un ambiente de pertinencia y brinda el crecimiento y desarrollo personal de la enseñanza como producto académico. En su contexto, se han analizado diferentes mecanismos para su estudio y procesamiento; de estos nacen nuevas perspectivas fundamentadas en varios autores a partir de problemáticas que se suscitan en el ámbito laboral.

La integración de equipos de trabajo con autocontrol mostró que su aplicabilidad es una alternativa prioritaria en la labor académica, ya que concentra, facilita y brinda oportunidades de creatividad e innovación en los diferentes roles organizativos. Al nivel académico permite encadenar los objetivos, facilitar el diálogo y generar mayores posibilidades de desarrollo.

En el contexto de la democratización, se logró identificar que la oportuna comunicación aporta radicalmente con la forma de delimitar las funciones y las actividades equitativamente. La conformación de equipos de trabajo con disparidad laboral genera un ambiente de desconcierto y desmotivación.

Finalmente, el rol de la mujer es vital para una sociedad globalizada, donde ella es quien se vincula en los procesos académicos y viabiliza la proactividad. Sin embargo, es el elemento más crítico de todos ya que existe una parcialidad hacia el género masculino para ocupar cargos de mayor responsabilidad, lo cual es relacionada con las características de la mujer en su rol familiar según el estudio de la Universidad de Navarra (2004) aplicado a 324 mujeres de las cuales el 42.4% tiene titulación superior, apenas el 4.6% tiene cargos directivos. Lo cual determinó que las mujeres cada vez están más vinculadas con el entorno académico pero solo en la fase de formación, no como productor en la connotación de que sus capacidades le habilitan.

Es menester el desarrollo de investigaciones cuantitativas en el Ecuador que contrasten, viabilicen y demuestren la integración de la mujer en las aulas académicas y en espacios administrativos, ya que todos son actores de la sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

Altesor, S. (2007). Como relacionarse mejor: Manual de técnicas para desarrollar relaciones más satisfactorias, dinámicas y duraderas. Miami: ABC.

Beltrán Inmaculada, E. A. (Vol. 16. Núm. 04. Octubre 2013 - Diciembre 2013). Influencia de las prácticas de recursos humanos en la flexibilidad de los empleados.

Bormann, E. (1983). Symbolic convergence: organizational communication and culture, en L. Putnam y M. Pacanowsky (Coords.). Communication and organizations: an interpretive approach. California: Sage.

Buffa, A., Pensa, D., & Roitman, S. (2005). Democratización laboral en empresas recuperadas de Córdoba aproximaciones a un estudio comparativo. Paper presented at the VII National Congress of Labour Studies of the Asociación Argentina de Especialistas de Estudios del Trabajo (ASET), Buenos Aires, Argentina.

Camio, María Isabel. (s/f). Gestión y emociones una buena alianza. FCE Unicen Económicas .Buenos Aires., Argentina.pp: 36-37.

Cembranos, F., Medina, J., Rubio, C. (2000). Motivación y empleabilidad. Cáritas española.

Connerton, P. (1976). Critical sociology: selected readings. Harmondsworth: Penguin Books.

Denison, D. R. 1990. Corporate Culture and Organizational Effectiveness. Wiley, New York.
Echeverría, R. (2005). Actos del Lenguaje: La escucha. Granica.

Ejea, G. (2008). Política pública y gestión institucional en la educación superior. Factores organizacionales y el cambio en la calidad educativa. El caso de la UNAM 2001-2006. FLACSO, México.

Garzón, M. A. (2006). El desarrollo organizacional y el cambio planeado. Bogota: Centro editorial Universidad del Rosario.

Gonzalez, I. (abril, junio 2010). Democratizar la empresa: un análisis desde la filosofía política. (I. 0.-7. 148., Ed.) Revista de Estudios Políticos, 45-46.

Kofman, F. (2007). Metamanagement: La nueva conciencia de los negocios. Granica.

Lawler, E. (1996). La ventaja definitiva: creando organizaciones participativas e innovadoras. Buenos Aires: Granica.

Núñez Paula I. La gestión de la información, el conocimiento, la inteligencia y el aprendizaje organizacional desde una perspectiva socio-psicológica. Acimed 2004; 12(3). Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol12_3_04/aci04304.htm Consultado: 14/octubre/2016.

OCDE. (2007). Science, Technology and Innovation Indicators in a Changing World. Responding to Policy Needs, OCDE. Paris.

OMS, O. m. (2009). Subsanan las desigualdades en una generación: alcanzar la equidad sanitaria actuando sobre los determinantes sociales de la salud. Buenos Aires: Journal S.A.

ONU. (Enero de 2014). ONU mujeres.

Picard, D. (1992). *La interacción social*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica.

Poyatos, F. (1994). *La comunicación no verbal. Paralenguaje, kinésica e interpretación*. Madrid: Istmo.

Rodríguez, D., & Opazo, M. (2007). *Comunicaciones de la Organización*. Universidad de Chile, 4.

Rubin, J., Denman, C., & Grijalva, G. (2006). *Cambios en el mundo del trabajo y la salud de las mujeres: una revisión desde América Latina*. México: California Center for Population Research.

Sandalio Gómez, C. M. (2004). *La incorporación de la Mujer al Mercado Laboral. Implicaciones personales, familiares y profesionales, y mediad estructurales de conciliación trabajo-familia*. IESE Universidad de Navarra, 41-42.

Schütz, A. (1979). *El Problema de la Realidad Social*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.