



“Aprender Haciendo”

**GESTIÓN GERENCIAL DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
UNIVERSITARIA DEL TALENTO HUMANO EN LA
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL**

Autor: Vicente Salazar Soledispa

Tutor: Oswaldo Escalona López

Cabudare, Agosto 2024

ISBN: 978-9942-7382-9-5



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

**GESTIÓN GERENCIAL DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
UNIVERSITARIA DEL TALENTO HUMANO EN LA
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL**

Autor. Vicente Salazar Soledispa
Tutor. Oswaldo Escalona López

Cabudare, agosto de 2024

ISBN: 978-9942-7382-9-5





UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

**GESTIÓN GERENCIAL DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
UNIVERSITARIA DEL TALENTO HUMANO EN LA
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL**

Tesis Doctoral presentada como requisito parcial para optar
al grado de Doctor en Gerencia

Autor. Vicente Salazar Soledispa
Tutor. Oswaldo Escalona López

Cabudare, agosto de 2024



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

ACTA DE EVALUACIÓN PARA TESIS DOCTORALES

Modalidad de defensa o presentación	Mediada por las Tecnologías	X	Periodo Académico	2024-2
	Presencial			

En el día de hoy, constituido el jurado evaluador y teniendo por sede las instalaciones de la **UNIVERSIDAD YACAMBÚ**, se procedió a evaluar y realizar la defensa de la tesis doctoral presentada por el estudiante cuyos datos se especifican a continuación:

Apellidos y Nombres	SALAZAR SOLEDISPA VICENTE BERNABE
Documento de Identidad	P-A8106228
Nro. de Expediente	PGE-213-003971
Programa	DOCTORADO EN GERENCIA
Título de la Tesis Doctoral	GESTIÓN GERENCIAL DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA DEL TALENTO HUMANO EN LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

Así mismo, la mencionada tesis doctoral fue tutorada por:

Apellidos y Nombres	ESCALONA LOPEZ OSWALDO DE JESUS
Documento de Identidad	V-04.728.987

Presente el (la) estudiante y constatado que la actividad de evaluación realizada se ajusta al Reglamento de Postgrado establecido por esta institución para tal efecto, se procedió a aplicar la evaluación, obteniendo como resultado final:

Reprobado	<input type="checkbox"/>	Aprobado	X	Aprobado con mención Honorífica	<input type="checkbox"/>
-----------	--------------------------	----------	---	---------------------------------	--------------------------

En Cabudare a los 12 días del mes de agosto del año 2024.

<p>JURADO COORDINADOR Nombres y Apellidos: LUISAURYS YUBIRY DÍAZ CI: V-11.075.887 Firma :</p>	<p>JURADO Nombres y Apellidos: ALFREDO RAFAEL LUCENA CI: V-03.087.690 Firma :</p>	<p>JURADO Nombres y Apellidos: MAGALY ALEXANDRA MENDOZA CI: V-11.790.475 Firma :</p>
--	--	---

<p>COORDINADOR DEL PROGRAMA DE POSTGRADO Nombre y Apellido: ELSY CRISTINA SANTELIZ MENDOZA CI: V-04.070.880 Firma: <i>Elsy la Saulo</i></p>	<p>Nota: En caso de que la defensa o presentación sea realizada a través de plataformas tecnológicas, debe suscribir la presente acta el(la) y el(la) Coordinador del Programa de Postgrado dando fe de la presentación oral y pública desarrollada de forma sincrónica, teniendo como soporte el instrumento de evaluación enviado vía digital a la Coordinación de Programa y Dirección de Postgrado, aprobado en Consejo Universitario según Nº de resolución 2022-12-147.</p>
--	---



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de tutor de la Tesis Doctoral presentada por el ciudadano Vicente Bernabe Salazar Soledispa, titular de la Cédula de Identidad N° 0907709299, para optar al grado de Doctor en gerencia, cuyo título es: GESTIÓN GERENCIAL DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA DEL TALENTO HUMANO EN LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, creo que el trabajo descrito anteriormente cumple con los requisitos y tiene mérito suficiente para ser presentado a un comité de revisión designado para su exhibición y evaluación pública.

En la ciudad de Cabudare, a los doce (12) días del mes de agosto, de dos mil veinte y cuatro (2024).

Oswaldo de Jesús Escalona López
C. I. No. V-4728987



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Vicente Bernabe Salazar Soledispa, identificado con la Cédula de Identidad N° 0907709299, quiero dejar constancia de que soy el autor del proyecto de Tesis Doctoral titulado "Gestión gerencial de la responsabilidad social universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil". Este trabajo representa una labor personal realizada bajo la dirección exclusiva de mi tutor, Oswaldo de Jesús Escalona López, quien posee la Cédula de Identidad No. V-4728987. Asimismo, afirmo la originalidad de la investigación, explicación de apuntes y presentación de conclusiones. Es importante destacar que cualquier contribución intelectual proveniente de otros autores ha sido debidamente referenciada en el texto.

En Cabudare, a los 12 días del mes de agosto de 2024.

Vicente Bernabe Salazar Soledispa
C. I. No. 0907709299



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

DEDICATORIA

Dedico este trabajo con profundo cariño a todas aquellas personas que comparten este camino conmigo y a aquellas que permanecen en mi memoria, incluso si su presencia ahora es en el más allá. Su recuerdo perdura en mi corazón de manera imborrable. A Dios, fuente de sabiduría y fortaleza, por guiarme en cada paso de este arduo camino académico.

A mis padres, a mi esposa y a mis hijos, por su amor incondicional, su fe inquebrantable en mis capacidades y por enseñarme el valor de la educación. Su apoyo ha sido mi motor en los momentos más difíciles. A mis maestros y mentores, quienes, con su dedicación y conocimiento, encendieron en mí la pasión por la investigación y el compromiso con la excelencia académica.

A mis compañeros de estudio y colegas, por ser compañeros de lucha y fuente de inspiración durante este proceso. Y, finalmente, a la Universidad de Guayaquil, por brindarme el espacio y los recursos necesarios para desarrollar esta investigación. A todo el talento humano que forma parte de esta gran institución, por su colaboración y su disposición para compartir sus experiencias y conocimientos, los cuales han sido fundamentales en la realización de este trabajo.

Dedico esta tesis a todos aquellos que creen en el poder transformador de la educación y en la importancia de la responsabilidad social universitaria como motor de cambio en nuestra sociedad.



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

AGRADECIMIENTOS

Concluyo este trabajo de investigación con profundo agradecimiento y afecto. Reconozco con humildad la oportunidad que Dios me ha dado, guiándome y fortaleciendo mi camino en esta ardua pero gratificante travesía académica.

A mi familia, mi pilar fundamental, expreso mi más sincero agradecimiento. A mis padres, por haberme dado la vida y por inculcarme los valores de perseverancia y dedicación que me han permitido llegar hasta aquí. A mi esposa, por ser mi compañera incansable, por su amor inquebrantable y por su apoyo constante en cada etapa de este proceso. A mis hijos, quienes con su alegría y entusiasmo me recordaron cada día la importancia de seguir adelante.

Sin el respaldo y la comprensión de mi familia, este logro no habría sido posible. A todos ellos, dedico este triunfo con profunda gratitud y amor.



ÍNDICE GENERAL

	pp.
LISTA DE CUADROS	xii
LISTA DE GRÁFICOS	xiii
RESUMEN	xiiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO	
I EL PROBLEMA	4
Planteamiento del Problema	4
Objetivo General	13
Objetivos Específicos	13
Justificación	14
II MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	16
Antecedentes	16
Antecedentes Internacionales	17
Antecedentes Regionales	19
Referentes Teóricos	22
Gerencia	23
Gestión Gerencial	25
Responsabilidad Social Universitaria	29
Aporte de la Teoría PRME (2018)	33
Responsabilidad Social Universitaria, primeros pasos	35
Talento Humano	39
Universidad de Guayaquil	42
Modelo Teórico de Gestión	46
Base Legal	47
Hipótesis	49
Hipótesis General	50
Hipótesis Específicas	50
Sistema de Variables	51
Operacionalización de Variables	56
III MARCO METODOLÓGICO	60
Modelo de la Investigación	60
Fundamentación Ontológica, Epistemológica y Metodológica	61
Postura Ontológica	62



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Postura Epistemológica	64
Postura Metodológica	65
Población	66
Muestra	67
Muestreo	69
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	70
Validez y Confiabilidad del Instrumento	72
Análisis de Datos	75
IV PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	76
Análisis de Resultados	77
Hipótesis	87
Prueba de Normalidad	87
Prueba de Hipótesis	90
Comprobación de Hipótesis General	92
Comprobación de Hipótesis Especifica	93
Comprobación de Hipótesis Especifica 1.	93
Comprobación de Hipótesis Especifica 2.	94
Comprobación de Hipótesis Especifica 3.	95
Comprobación de Hipótesis Especifica 4.	96
Discusión	97
Postura Personal	100
Teorización y Reflexiones	102
V MODELO TEORICO PROPUESTO	106
Presentación	106
Objetivo General	108
Objetivos Específicos	108
Justificación de la Construcción Teórica	109
Fundamentación Teórica	110
Estructura y Descripción del Modelo	115
Consideraciones Finales	124
Validación del Modelo	126
VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	131
Conclusiones	131
Recomendaciones	134
REFERENCIAS	138
ANEXOS	146



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

A	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	147
B	VALIDACIÓN DE EXPERTOS	154
C	CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	165
D	VALIDACIÓN DEL MODELO TEÓRICO	170
E	BASE DE DATOS DE LAS VARIABLES	180
F	MATRIZ DE CONSISTENCIA	195
G	CURRICULUM VITAE	200



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

LISTA DE CUADROS

CUADRO	pp.
1 Número de estudiantes matriculados en grado	8
2 Docentes de la Universidad de Guayaquil	9
3 Personal administrativo y de servicio Universidad de Guayaquil	10
4 Operacionalización de la variable 1 (X): gestión gerencial	57
5 Operacionalización de la variable 2 (Y): RSU	58
6 Población docentes y autoridades – Universidad de Guayaquil	67
7 Muestra docente y autoridades – Universidad de Guayaquil	69
8 Juicio de expertos de instrumentos de estudio	73
9 Confiabilidad del instrumento	74
10 Estadística de fiabilidad	75
11 Frecuencias y porcentajes respecto del sexo de los informantes	78
12 Frecuencias y porcentajes respecto de la edad de los informantes	79
13 Frecuencias docentes UG/nivel gestión gerencial	80
14 Frecuencias docentes UG/nivel dimensiones de la gestión gerencial	81
15 Frecuencias docentes Universidad de Guayaquil/nivel RSU	82
16 Frecuencias docentes UG/nivel dimensiones de la RSU	83
17 Opinión de informantes sobre nuevo modelo para la RSU UG	85
18 Opinión de informantes sobre actividades del TH de la UG.	86
19 Prueba de normalidad	88
20 Ajuste de los datos de la GG de la RSU del TH de la UG	91
21 Variables para el modelo de regresión logística ordinal	92
22 Prueba de ajuste modelos y pseudo R cuadrado hipótesis general	92
23 Prueba de ajuste modelos y pseudo R cuadrado hipótesis específica 1	93
24 Prueba de ajuste modelos y pseudo R cuadrado hipótesis específica 2	95
25 Prueba de ajuste modelos y pseudo R cuadrado hipótesis específica 3	96
26 Prueba de ajuste modelos y pseudo R cuadrado hipótesis específica 4	97



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO	pp.
1 Número de estudiantes matriculados en grado	08
2 Marco teórico referencial	16
3 Estructura del sistema de indicadores	35
4 Los cuatro pasos de la responsabilidad social de la universidad	36
5 Líneas de acción institucional	38
6 Organigrama Institucional	45
7 Marco metodológico	60
8 Análisis de resultados	77
9 Frecuencias del sexo de docentes de la Universidad de Guayaquil	78
10 Frecuencias de la edad de los docentes de la Universidad de Guayaquil	79
11 Distribución de docentes de la UG/ en el nivel gestión gerencial	80
12 Distribución docentes UG/en el nivel dimensiones de la GG	81
13 Distribución docentes de la UG/ en el nivel RSU	82
14 Distribución docentes de la UG/ en el nivel dimensiones de la RSU	83
15 Opinión docentes del nuevo modelo de gestión gerencial de la UG	85
16 Opinión docentes de la gestión gerencial actual de la UG	86
17 Distribución normal de la variable gestión gerencial	89
18 Distribución normal de la variable RSU	89
19 Estructura del modelo de GG de la RSU del TH en la UG	107
20 Estructura orgánica actual de gestión gerencial de la UG	116
21 Estructura nuevo modelo de gestión gerencial de la UG	117
22 Representación gráfica de las categorías de la RSU	118
23 Modelo teorico de la GG para la RSU del TH de la UG	120



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Línea de Investigación: Desarrollo Gerencial y Organizacional
**GESTIÓN GERENCIAL DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
UNIVERSITARIA DEL TALENTO HUMANO EN LA
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL**

Autor. Vicente Salazar Soledispa
Tutor. Oswaldo Escalona López
Mes y Año: agosto de 2024

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general la formulación de un modelo de gestión gerencial para la Responsabilidad Social Universitaria (RSU) del talento humano en la Universidad de Guayaquil. Se tomó en consideración el sistema de indicadores de RSU propuesto por Principles for Responsible Management Education (PRME) Latin America and the Caribbean Chapter (2018), así como el manual de RSU: primeros pasos de Vallaey (2009) y la obra “¿Qué es la Responsabilidad Social Universitaria?”, de Vallaey (2008). El enfoque adoptado es cuantitativo, enmarcado en el paradigma positivista, con una ontología racionalista realista. Se abordó un diseño correlacional, no experimental-explicativo, y se trata de una investigación básica con un método hipotético-deductivo y descriptivo. La técnica utilizada consistió en la implementación de una encuesta compuesta por 32 ítems, empleando como instrumento un cuestionario de preguntas. Para la selección de la muestra, se llevó a cabo un muestreo probabilístico que incluyó a docentes titulares de la Universidad de Guayaquil. La muestra estuvo conformada por 94 docentes titulares y autoridades de la institución. La confiabilidad del instrumento fue evaluada mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach, y la validez a través de la opinión de expertos. El análisis de los datos se realizó mediante reglas de estadística descriptiva e inferencial, arrojando como conclusión que la gestión gerencial actual se vincula con las actividades inherentes a la RSU llevadas a cabo por el talento humano en la Universidad de Guayaquil. Estos resultados, junto con el marco teórico, sirvieron como fundamentos para la creación del modelo, el cual fue validado a través de un riguroso proceso de análisis y evaluación, conocido como el método del juicio de expertos. De esta manera, el modelo se erige como una contribución teórica al entendimiento de la gestión universitaria.

Descriptor: Gestión Gerencial, Responsabilidad Social Universitaria, Talento Humano.



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Research Area: Managerial and Organizational Development
**MANAGERIAL MANAGEMENT OF UNIVERSITY SOCIAL
RESPONSIBILITY FOR HUMAN TALENT AT THE UNIVERSITY OF
GUAYAQUIL**

Author: Vicente Salazar Soledispa
Advisor: Oswaldo Escalona López
Month and Year: August 2024

ABSTRACT

The general objective of the research was the formulation of a managerial management model for University Social Responsibility (RSU) of human talent at the University of Guayaquil. The RSU indicator system proposed by Principles for Responsible Management Education (PRME) Latin America and the Caribbean Chapter (2018) was taken into consideration, as well as the RSU manual: first steps by Vallaey (2009) and the work "What Is it University Social Responsibility? ", by Vallaey (2008). The approach adopted is quantitative, framed in the positivist paradigm, with a realistic rationalist ontology. A correlational, non-experimental-explanatory design was approached, and it is basic research with a hypothetical-deductive and descriptive method. The technique used consisted of the implementation of a survey composed of 32 items, using a question questionnaire as an instrument. To select the sample, a probabilistic sampling was carried out that included tenured professors from the University of Guayaquil. The sample was made up of 94 tenured teachers and authorities of the institution. The reliability of the instrument was evaluated using Cronbach's Alpha Coefficient, and the validity through expert opinion. The data analysis was carried out using descriptive and inferential statistics rules, concluding that current managerial management is linked to the activities inherent to the RSU carried out by human talent at the University of Guayaquil. These results, along with the theoretical framework, served as foundations for the creation of the model, which was validated through a rigorous analysis and evaluation process, known as the expert judgment method. In this way, the model stands as a theoretical contribution to the understanding of university management.

Descriptors: Management Managerial, University Social Responsibility, Human Talent.



INTRODUCCIÓN

En el contexto actual, las universidades enfrentan desafíos cada vez más complejos y exigentes. No solo se les demanda proporcionar una educación de calidad, sino también cultivar un compromiso sólido con la responsabilidad social en todas sus dimensiones. La gestión efectiva de la responsabilidad social universitaria (RSU) se ha convertido en un tema de vital importancia, por lo que las instituciones de educación superior juegan un papel crucial en la formación de ciudadanos conscientes y comprometidos con el bienestar de la sociedad. Esta importancia se amplifica en instituciones emblemáticas como la Universidad de Guayaquil, donde el talento humano no solo es el motor de su desarrollo, sino también el puente que conecta la academia con la comunidad y el entorno social.

La presente tesis doctoral se sumerge en un análisis exhaustivo de la gestión gerencial de la RSU en la Universidad de Guayaquil, destacando el papel crítico que desempeña el talento humano en este proceso. Adoptando un enfoque multidisciplinario que abarca teorías de gestión, responsabilidad social y desarrollo humano, se busca no solo comprender los desafíos y oportunidades inherentes a esta gestión, sino también identificar estrategias efectivas para optimizar el aprovechamiento del capital humano en la promoción de una cultura institucional arraigada en valores éticos y sociales.

En la actualidad, la gestión universitaria se encuentra inmersa en un entorno de constante cambio y rápida evolución, caracterizado por la influencia de la globalización y la ruptura de paradigmas, así como por transformaciones significativas en los ámbitos financiero, gubernamental, tecnológico, científico, social y educativo. Estos cambios imponen desafíos relevantes que exigen a las instituciones educativas reevaluar continuamente sus estrategias de gestión y potenciar sus recursos humanos y capacidades.

A pesar de que las prácticas socialmente responsables están siendo cada vez más adoptadas por diversas organizaciones, la gestión universitaria sigue siendo un campo relativamente poco explorado en este sentido. Mientras que en la gestión de



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

organizaciones privadas se enfoca en la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), y en las empresas se estudia la interacción con los equipos como elementos clave para la competitividad y sostenibilidad, la gestión universitaria ha recibido menos atención en términos de responsabilidad social.

Al mismo tiempo, la RSU busca ofrecer una contribución reveladora al conocimiento explorando cómo el fortalecimiento de ciertos aspectos de la RSU puede tener un impacto positivo en la proyección y desarrollo de diversos grupos de interés, como el personal, el profesorado, los estudiantes y la sociedad en general. Se espera que los hallazgos de este estudio sirvan como una guía para dirigir la atención hacia la mejora continua en áreas clave, fomentando así un compromiso más profundo y holístico con la RSU en la Universidad de Guayaquil.

La importancia de la RSU está reconocida en la Ley Universitaria N° 30220, que la define en el Encabezado Decimotercero como la administración ética y eficiente del encuentro entre la universidad y la sociedad. La RSU se presenta como una herramienta educativa que busca mejorar los resultados de la gestión universitaria, haciendo hincapié en la mejora de la ética académica y generando un impacto social positivo a través del compromiso social de los responsables de los procesos involucrados.

Por otro lado, el talento humano en las universidades públicas desempeña un papel fundamental en la consecución de estos objetivos. La fuerza laboral de las universidades públicas autónomas constituye una parte destacada en los sectores público y privado, proporcionando recursos humanos calificados y siendo los principales empleadores. Sin embargo, las posiciones y prácticas educativas de las universidades a menudo están en desacuerdo con la perspectiva del gobierno, que busca instituciones capaces de destacar en calidad docente y contribuciones profesionales alineadas con las necesidades del mercado laboral y los programas gubernamentales para el desarrollo del país. Aunque la universidad comparte la visión de progreso y atención a las necesidades, lamentablemente, su posición y prácticas educativas a veces van en una dirección opuesta.

Los resultados de este estudio no solo enriquecerán el corpus de conocimientos existentes en el campo de la responsabilidad social universitaria, sino que también tendrán un impacto tangible en la práctica gerencial de la



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Universidad de Guayaquil y, potencialmente, en otras instituciones educativas que enfrentan desafíos similares en su compromiso con la responsabilidad social. Además, se espera que este trabajo proporcione recomendaciones prácticas y orientadas hacia el cambio para mejorar la gestión gerencial, fortaleciendo así el vínculo entre la universidad y su entorno, y fomentando un desarrollo sostenible y equitativo en la sociedad.

El objetivo principal de esta tesis doctoral fue presentar un modelo de gestión gerencial para la RSU del talento humano en la Universidad de Guayaquil. Este modelo deberá ser adaptable para abordar las necesidades específicas de la comunidad académica y garantizar la eficiencia en la realización de actividades de responsabilidad social en la institución.

A fin de evaluar dichos aspectos, la investigación se estructuró en seis capítulos. El capítulo I incluye el enunciado del problema, las preguntas de indagación, el objetivo general y específicos y la justificación. El Capítulo II se desarrolla el marco teórico donde se plasman los antecedentes que se relacionan con la investigación, los referentes teóricos, la base legal y el sistema de variables. El capítulo III incluye las posiciones ontológicas, epistemológicas y metodológicas, procedimientos, población, muestra, técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad del instrumento y técnicas de análisis de datos. El capítulo IV está conformado por la presentación e interpretación de resultados, proveniente de la investigación, la discusión de los datos obtenidos. En el Capítulo V, se presenta la generación del modelo teórico propuesto vinculado con la gestión gerencial de la RSU del talento humano en la Universidad de Guayaquil, se inicia con la presentación del modelo, los objetivos, justificación, estructura, fundamentación teórica del modelo y las consideraciones finales. En el capítulo VI, se detallan las conclusiones y recomendaciones generadas por la investigación.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La Administración es una de las actividades humanas de alta relevancia para las ciencias sociales, pues se encarga básicamente de la organización y la dirección del equipo de colaboradores de manera eficiente (procedimientos) y eficaz (resultados), en busca del logro de sus objetivos planteados, así como de la formulación de las políticas y acciones de alto nivel. Resulta importante señalar que durante años recientes el término gestión se ha asociado a las mejores prácticas de organización, ejecución y control de las organizaciones, haciéndolo un factor de activación y potenciación de la actividad gerencial.

Asimismo, la gestión ejecuta las medidas más adecuadas para poner en práctica políticas y acciones con el propósito de lograr los objetivos colectivos. En este contexto, se establece que la gestión se encarga de la planificación y vigilancia de la riqueza, mientras que la dirección se dedica a la organización y supervisión de las actividades en una entidad empresarial.

Es importante destacar que, estas tareas u operaciones son responsabilidades atribuidas a un líder denominado "Gerente", que es una persona con las habilidades necesarias para manejar los recursos, encargarse de coordinar el trabajo del personal en las diferentes áreas, establecer metas y supervisar la eficiencia de estos procesos organizacionales, en otros términos, se puede decir que es el responsable de gerenciar una empresa, organización, institución, o sociedad.

Mientras que, para las comunidades es considerado de alta importancia el espacio de socialización, por la participación de los integrantes que la conforman, puesto que, una sociedad es un tipo de comunidad con elementos y metas



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

comunes, como podrían ser; el idioma, costumbres, valores, ubicación geográfica, visión entre otros.

Como puede apreciarse, se pone de manifiesto una interacción imprescindible y necesaria, entre la gestión gerencial y su impacto en el entorno; es la expresión inequívoca de la responsabilidad social implícita en la gerencia organizacional. Al respecto Chiavenato (2007), lo define como, “la obligación gerencial que una organización asume de tomar acciones que protegen y mejoran el bienestar de la sociedad y los intereses organizacionales específicamente”. Por lo tanto, hay instituciones lideradas por Gerentes cuyo compromiso (gestión) es el de identificar las necesidades de interés para el bienestar de una sociedad, aunque esto debería ser responsabilidad de toda organización, es decir, buscar la preservación de las condiciones óptimas de su alrededor.

Así también, la gestión gerencial efectiva, especialmente en el ámbito universitario a nivel global, se vuelve esencial para asegurar un funcionamiento óptimo en la dirección de recursos humanos, tecnológicos, financieros y otros bienes, con el fin de lograr los objetivos señalados en la planificación institucional a corto, mediano y largo plazo. Esto demanda abordar los nuevos desafíos y oportunidades mediante un liderazgo reconocido por la comunidad universitaria, es decir, a través de una gestión gerencial universitaria que comprenda el cambio de paradigmas y la transcomplejidad (Navarro, 2002).

Por su parte, la UNESCO (2011) ha destacado la relevancia de la RSU en la educación superior, señalando que, en la actualidad, el bienestar humano está estrechamente relacionado con los sistemas de educación superior y, por lo tanto, debe ser considerado en las políticas públicas nacionales. Estas afirmaciones instan a la implementación de estructuras académicas renovadas, orientadas hacia un compromiso social y la búsqueda de la protección y bienestar comunitario.

Asimismo, Vallaeys (2014) argumenta que la RSU, vista de manera integral, implica la coordinación de diversas áreas dentro de una institución para diseñar un plan que promueva valores éticos en beneficio del bienestar social. Esto abarca el impulso de un desarrollo imparcial y razonable, la generación y propagación de cultura causal, así como la formación de profesionales especializados. Estos criterios pueden generar debates sobre la RSU y su impacto futuro en las



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

universidades públicas, especialmente en las acciones destinadas al bienestar y la defensa de los beneficios de la colectividad, tales como valores, equidad, derechos humanos, inclusión, clima organizacional y medio ambiente, entre otros.

Por consiguiente, esta perspectiva también conduce a una reflexión sobre la enseñanza, la investigación, la eficacia de formación y el impacto de los esquemas universitarios en la sociedad y el país. Es decir, se cuestiona qué enfoques sociales están presentes en las organizaciones de educación superior, ya que la docencia y la investigación de calidad con un enfoque social contribuyen al desarrollo de las comunidades (Vallaey, ob. cit.).

El objeto del estudio de la investigación se centra en la gestión gerencial universitaria, de la Universidad de Guayaquil, Ecuador, que se considera como una función de la administración racional de los recursos que posee una institución de educación superior y, específicamente en el área de talento humano cuya responsabilidad social universitaria deberá ser sometida a un proceso de estudio a fin de establecer los parámetros dentro de los cuales actualmente desarrolla y direcciona sus actividades en pro del bienestar de su comunidad universitaria, y con base a los resultados obtenidos en la investigación a realizarse, de ser necesario proponer un innovador modelo de gestión gerencial para el departamento de talento humano de esta institución de educación superior universitaria.

Por lo tanto, es crucial expresar criterios sobre la administración del talento humano, no solo desde el punto de vista empresarial, sino también en un establecimiento de formación universitaria, que es el contexto específico de estudio y el foco de interés, del cual se profundizará en sus características e implicaciones.

Para Arias (2012), el talento humano es el recurso más estratégico, de esta forma como el más complicado para la gerencia. El talento humano; es decir, un grupo de capacidades, conocimiento y competencias de personas que trabajan en la compañía o institución en una fuente indiscutible de virtudes competitivas a la larga. Lo expuesto manifiesta los elementos y caracteres implícitos en el desarrollo de actividad administrativa y que con base en los objetivos organizacionales e institucionales se formulan las directrices más acordes.



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

En concordancia con esta perspectiva, Cuentas (2018) afirma que una gestión óptima en el ámbito del talento humano se centra en la universidad y aborda de manera eficaz los aspectos relevantes de la academia. Para poder lograr una administración efectiva del talento humano, las organizaciones deben invertir en la educación y formación de sus empleados. La importancia principal está relacionada con la sociedad, donde los mecanismos y procedimientos de implementación aseguran que la ilustración del recurso humano se transforme en un activo para empresas y competidores. La gestión del talento humano representa un enfoque innovador que reconoce a las personas como un recurso valioso.

Además, una institución para la creación de expertos tal como la universidad reúne características muy particulares en sus dinámicas e interacciones. Resulta notorio que el impacto de sus acciones puede manifestarse en diferentes aspectos de la vida social, haciendo de la gestión educativa una actividad clave para generar impactos positivos en el entorno.

Es importante destacar que, la Universidad de Guayaquil es reconocida como la institución de educación superior más grande de Ecuador, destacándose por su extenso campus universitario, la Ciudadela Universitaria. En el ciclo académico de 2022, la universidad registró una matrícula que superó los 61,000 estudiantes, distribuidos en 17 facultades y 48 carreras, con 6 extensiones ubicadas en diferentes regiones del país. Además, la universidad cuenta con un cuerpo de 4,250 colaboradores, entre docentes, personal administrativo y de servicios. La Universidad de Guayaquil, con su gran población estudiantil, continúa siendo un referente de excelencia en la educación superior en Ecuador.

Sin embargo, a pesar de la alta demanda de cupos por parte de la comunidad estudiantil año tras año, la Universidad de Guayaquil se encuentra inmersa en un proceso continuo de búsqueda de la excelencia académica. Este enfoque en la calidad educativa se refleja en los esfuerzos y la dedicación de todos los que forman parte de esta prestigiosa institución. La universidad no solo se esfuerza por mantener altos estándares académicos, sino que también invierte en la mejora constante de su infraestructura, la actualización de sus programas curriculares y la formación continua de su personal docente. Los logros alcanzados hasta la fecha son un testimonio del trabajo arduo y la visión estratégica de sus líderes y



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

colaboradores. (Universidad de Guayaquil, 2022). A continuación, se muestran algunos datos estadísticos que respaldan la investigación.

Cuadro 1
Número de estudiantes matriculados en grado

Periodo	Número de Estudiantes	Género	
2022 CI	61,159	Masculino	25,782
		Femenino	35,377
2022 CII	61,138	Masculino	25,866
		Femenino	35,272

Fuente: Coordinación de Admisión y Nivelación Universidad de Guayaquil - 2022

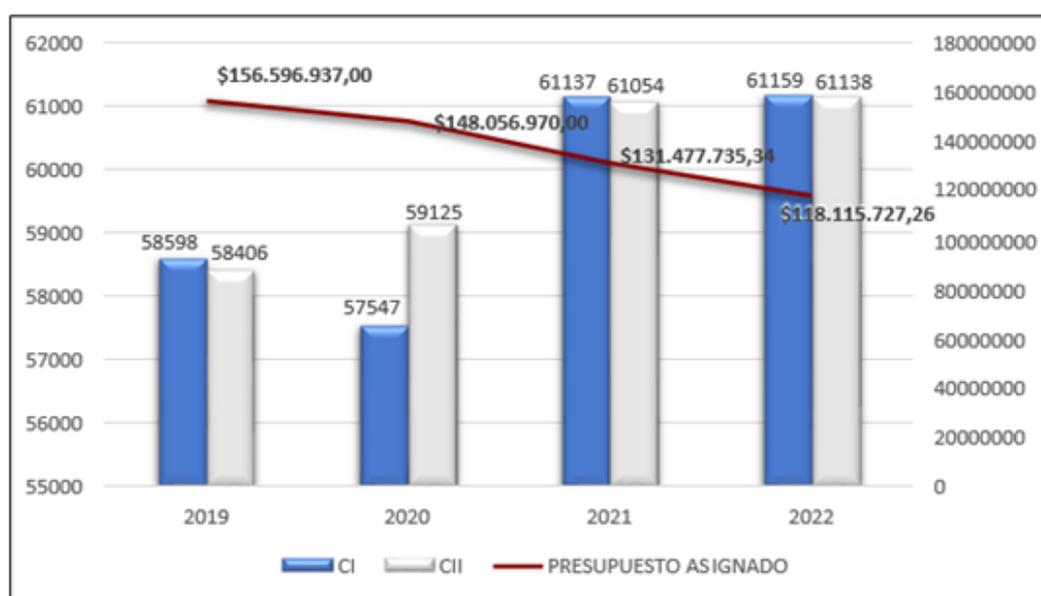


Gráfico 1. Número de matriculados por ciclo 2019-2022. Fuente: Coordinación de Formación y Gestión Académica Universidad de Guayaquil

Como se puede observar en el Cuadro 1, en el año 2022, la Universidad de Guayaquil matriculó un total de 61,159 estudiantes en el ciclo I, de los cuales 25,782 fueron hombres y 35,377 mujeres. En el ciclo II, se registraron 61,138 matriculados, con 25,866 hombres y 35,272 mujeres. Estos datos sugieren que hay una mayor proporción de mujeres interesadas en obtener una educación universitaria y seguir una carrera profesional en comparación con los hombres. Esta tendencia refleja el compromiso y la dedicación de las mujeres hacia su desarrollo académico y profesional en la Universidad de Guayaquil.



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Además, es importante destacar que el Gráfico 1 ofrece una visualización de la evolución histórica de la matrícula estudiantil en la Universidad de Guayaquil desde 2019 hasta 2022. En el ciclo II de 2019, se matricularon 58,406 estudiantes; en el ciclo II de 2020, la cifra aumentó a 59,125; en el ciclo II de 2021, la matrícula alcanzó los 61,064 estudiantes; y en el ciclo II de 2022, se registraron 61,138 estudiantes matriculados. Estos datos evidencian un crecimiento constante en la población estudiantil de la universidad a lo largo de estos años, lo cual subraya el compromiso de la institución con su misión de excelencia académica y su capacidad para atraer y retener a un número creciente de estudiantes en busca de una educación de calidad. A continuación, se puede observar en el Cuadro 2 la distribución de docentes por unidad académica.

Cuadro 2
Docentes Universidad de Guayaquil

Unidad Académica	Doc. Titul.	Doc. Ocas.	Doc. Téc.	Totales	%
Arquitectura y Urbanismo	34	58	3	95	3.99
Ciencias Administrativas	201	129	2	332	13.94
Ciencias Agrarias	15	20	0	35	1.47
Ciencias Económicas	52	40	0	92	3.86
Ciencias Matemáticas y Físicas	73	109	6	188	7.89
Ciencias Medicas	193	199	21	413	17.34
Ciencias Naturales	26	25	3	54	2.27
Ciencias Psicológicas	31	19	1	51	2.14
Ciencias Químicas	23	31	4	58	2.43
Comunicación Social	59	89	3	151	6.34
Educación Física Deporte y Recreación	15	28	5	48	2.02
Filosofía, Letras y Ciencias de la Educ.	116	164	7	287	12.05
Ingeniería Industrial	51	83	11	145	6.09
Ingeniería Química	50	48	10	108	4.53
Jurisprudencia Ciencias Sociales y Pol.	60	64	1	125	5.25
Medicina Veterinaria y Zootecnia	10	14	0	24	1.01
Odontología	68	90	18	176	7.39
Total, General	1,077	1,210	95	2,382	100

Fuente: Coordinación de Formación y Gestión Académica Universidad de Guayaquil - 2022



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Asimismo, es fundamental resaltar que la Universidad de Guayaquil cuenta con una destacada plantilla docente compuesta por un total de 2,382 profesores, distribuidos en las 17 facultades que integran la institución y clasificados según su categoría: 1,077 son docentes titulares, 1,210 son docentes ocasionales y 95 son docentes técnicos. La facultad de Ciencias Médicas destaca por contar con la mayor cantidad de docentes, con un total de 413 profesores, lo que equivale al 17.34% del total de la plantilla docente de la universidad. Le sigue la facultad de Ciencias Administrativas, con un 13.94%, y luego la facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, con un 12.5%.

Mientras que, los docentes restantes se distribuyen en porcentajes menores en las demás facultades, como se detalla en el Cuadro 2 que acompaña esta información. Esta diversidad y distribución de docentes en las distintas facultades de la Universidad de Guayaquil contribuyen a enriquecer la calidad educativa y académica que la institución ofrece a sus estudiantes.

Cuadro 3
Personal administrativo y de servicio Universidad de Guayaquil

Tipo Régimen	Tipo Contrato	Año 2022
Personal Administrativos (LOSEP)	Nombramiento Permanente	608
	Nombramiento Provisional	54
	Nombramiento Libre Remoción	43
	Contratos Ocasionales	472
Total, LOSEP		1,177
Personal de Servicios Generales (Código del trabajo)	Contrato tiempo indefinido	691
Total, Código de Trabajo		691
Total		1,868

Fuente: Coordinación de Formación y Gestión Académica Universidad de Guayaquil - 2022

Además, cabe mencionar que la Universidad de Guayaquil cuenta con un equipo de personal administrativo y de servicio conformado por un total de 1,868 empleados, de los cuales 1,177 están regidos por la Ley Orgánica de Servicio



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Público (LOSEP) y 691 están bajo el régimen del Código de Trabajo, así lo demuestra el Cuadro 3.

Por su parte, el desafío asociado a la administración de la RS del talento humano en la Universidad de Guayaquil se presenta como una inquietud crítica que requiere una atención inmediata y detallada. La Universidad de Guayaquil, siendo reconocida como una organización educativa destacada en Ecuador, ejerce una notable influencia en el ambiente social, financiero y educativo de la región. Dada su posición preeminente, la universidad tiene la obligación significativa de administrar de manera efectiva su función en la promoción de la responsabilidad social.

No obstante, la gestión de la responsabilidad social (RS) en una institución universitaria no se presenta como una tarea sencilla. Las universidades, por su naturaleza compleja, involucran una variedad de partes interesadas, entre las que se incluyen estudiantes, profesores, personal administrativo, líderes institucionales, exalumnos y la comunidad en general. Cada uno de estos grupos de partes interesadas posee expectativas y necesidades distintas, creando un tejido complejo de demandas y responsabilidades que requieren una atención cuidadosa y equitativa.

Mientras que, la gestión de la RS en el entorno universitario se ve afectada por la complejidad, ya que la universidad se enfrenta al desafío de equilibrar las posibilidades y penurias diversas de sus distintos fragmentos interesados. Los estudiantes buscan una experiencia educativa enriquecedora, los profesores aspiran a la excelencia académica, el personal busca condiciones laborales equitativas, los administradores persiguen la eficiencia operativa y la comunidad espera un tributo positivo al avance regional.

Actualmente, es responsabilidad de las instituciones de educación superior liderar el cambio cultural y promover la inclusión de la responsabilidad social. Esto significa no sólo cumplir con las obligaciones con los empleados, brindar beneficios y mejorar las condiciones laborales, sino también brindar a las comunidades conocimiento, tecnología y avances científicos para ayudar a resolver sus problemas (De Pelekais y Rivadeneira, 2008).



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Por ello es necesario resaltar, que la institución en el lapso entre su fundación en 1987 y el año 2010, la Universidad de Guayaquil operó sin contar con una legislación que estableciera la creación de una gerencia específica para la institución. Este vacío normativo se abordó en el año 2020 durante un periodo de intervención, momento en el cual se publicó el Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Universidad de Guayaquil (ROGOPUG). En su artículo 23, establece las funciones del gerente.

Así mismo el Consejo Superior Universitario de la Universidad de Guayaquil (2020), estableció:

La figura del Gerente Administrativo como la autoridad encargada de supervisar los procesos de gestión en varios ámbitos, incluyendo lo administrativo, financiero, de talento humano, gestión tecnológica de la información, infraestructura y obras universitarias. El objetivo fue optimizar estos procesos bajo los principios de transparencia, eficiencia, eficacia y rendición de cuentas. La Gerencia Administrativa se estructura en seis direcciones específicas: Administrativa, Financiera, de Talento Humano, de Gestión Tecnológica de la Información, y de Infraestructura y Obras Universitarias.

Finalmente, la RS en las universidades gubernamentales es un tema de desarrollo general, como la responsabilidad social empresarial. Por lo tanto, este estudio considera la teoría PRME Latín América and the Caribbean Chapter (2018), el manual de RSU: primeros pasos de Vallaey (ob. cit.), así como también "¿Qué es la Responsabilidad Social Universitaria?", de Vallaey (ob. cit.), referencias de primer orden para delinear una política de RSU, siendo la guía de mejores prácticas globales para medir e informar al público sobre el encontronazo nacionales y ambientales de las universidades sobre sus grupos de interés y la naturaleza de estos.

Además, las derivaciones de la investigación permitieron establecer criterios fundamentados en cuanto a la situación presente de la gestión gerencial universitaria en la Universidad de Guayaquil, Ecuador. A partir de todas las narrativas, surgieron cuestionamientos relacionados con la temática a investigar, los cuales se presentan a continuación;

¿Cuál es la situación actual de la gestión gerencial y las actividades desarrolladas por el talento humano en la Universidad de Guayaquil, desde las voces de sus actores sociales?



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

¿Cuál es la necesidad de generar un modelo teórico de gestión gerencial para la responsabilidad social universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil, desde las voces de sus actores sociales?

¿Qué correlación emergerá en la gestión gerencial actual con las actividades propias de la RSU desarrolladas por el talento humano en la Universidad de Guayaquil?

¿Cómo estructurar una articulación teórica intersubjetiva sobre la vinculación de la gestión gerencial con la responsabilidad social universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil?

¿Qué criterios se deben especificar para la validación del modelo de gestión gerencial de la responsabilidad social universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil?

Objetivo General

Generar un modelo de gestión gerencial para la responsabilidad social universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil.

Objetivos Específicos 1

Determinar la situación actual de la gestión gerencial y las actividades desarrolladas por el talento humano en la Universidad de Guayaquil.

Diagnosticar la necesidad de un modelo teórico de gestión gerencial para la responsabilidad social universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil.

Correlacionar la gestión gerencial actual con las actividades propias de la RSU desarrolladas por el talento humano en la Universidad de Guayaquil.

Diseñar una articulación teórica intersubjetiva sobre la vinculación de la gestión gerencial con la responsabilidad social universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil.

Validar el modelo de gestión gerencial de la responsabilidad social universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil.



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Justificación

Las ciencias administrativas han sido una columna fundamental para el avance de las instituciones, u organizaciones empresariales, puesto que, promueve una planificación y control eficiente de los procesos a seguir, y fomenta una gestión de la organización y las directrices para el logro de resultados eficaces. Principios que deben formar parte de las habilidades de quien lidera una organización, es decir, el gerente debe gestionar acorde a estos principios administrativos y ajustarlos a su contexto institucional y a las exigencias o evolución de su responsabilidad social.

La Universidad de Guayaquil-Ecuador, como un establecimiento de formación universitaria que forma una gran cantidad de profesionales, y, por ende, cuenta con una planta docente, administrativa y de servicios, los mismos que están bajo la supervisión y monitoreo de un departamento de talento humano, no pueden ser la excepción a los requerimientos de la mundialización en cuanto al logro de una gestión gerencial principalmente con responsabilidad social universitaria. Por lo expuesto anteriormente, será de alta relevancia evaluar mediante una investigación la gestión actual de la universidad; sus actividades, políticas, normativas y direccionamientos en pro del bienestar y protección de los participantes de la RSU de la Universidad de Guayaquil.

Para su evaluación se estructuró un diseño metodológico acorde, que ayude con el logro de aportes desde la; ontología, epistemología y metodología que contribuya a la comprensión integral del fenómeno. Desde una perspectiva ontológica, la investigación busca abordar la naturaleza y la esencia de la RSU en el entorno universitario, reconociendo que la RS es un constructo complejo que no son solo simples acciones filantrópicas.

Desde un punto de vista epistemológico, la RSU se justifica al considerar que la implementación de prácticas de responsabilidad social en la gestión del talento humano contribuye al desarrollo integral de la institución universitaria. La RSU implica el compromiso de la universidad con su entorno, promoviendo la formación de profesionales éticos y comprometidos con la sociedad. En este sentido, la gestión gerencial de la RSU del talento humano se fundamenta en la generación de



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

conocimiento y la promoción de valores que fortalecen la identidad institucional y contribuyen al bienestar de la comunidad educativa y la sociedad en general.

Desde una perspectiva metodológica, este argumento se sustentó en la elección de métodos cuantitativos, un paradigma positivista y un diseño correlacional interpretativo no experimental. Estas decisiones metodológicas permitieron una evaluación crítica de la correspondencia entre los directores de la Universidad de Guayaquil y los recursos humanos de la RSU. A través de encuestas específicas de la investigación y la aplicación de técnicas estadísticas, se facilitó la recogida y análisis de datos.

Estos enfoques fueron fundamentales para garantizar que la investigación se haya realizado de manera rigurosa y científica, asegurando que los hallazgos sean confiables, válidos y coherentes dentro del marco del triángulo ontológico, epistemológico y metodológico. A partir de las conclusiones obtenidas en este estudio y tras identificar los puntos débiles en la gestión gerencial actual del departamento de talento humano, se desarrolló y propuso un modelo innovador de gestión gerencial.

La propuesta presentada se convirtió en una valiosa herramienta para el desarrollo de otros modelos adaptados a los diversos contextos comunitarios y sociales. La línea de indagación de esta obra, enmarcada en 'Desarrollo Gerencial y Organizacional' de la Universidad de Yacambú, no solo fortalecerá este eje temático, sino que también contribuirá a la construcción de conocimiento en el ámbito académico ecuatoriano. Al destacar la importancia de la Universidad de Guayaquil, la indagación se posicionó como un recurso clave para inspirar y orientar futuras iniciativas en el ámbito académico, demostrando su relevancia no solo a nivel local, sino también como un aporte significativo a la investigación y desarrollo en toda la comunidad educativa ecuatoriana.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes

Las revisiones bibliográficas permiten acceder a ciertos estudios relevantes para la investigación que representan recursos teóricamente sustentados que pueden servir como aportes valiosos y relevantes para este trabajo, ayudando a reflejar ciertos puntos notables y que al mismo tiempo que ubique en un solo lugar. La gestión gerencial de la RSU del talento humano en la Universidad de Guayaquil, Ecuador, beneficiará al conocimiento grupal como condición del compromiso universitario.

Se muestran a continuación algunos antecedentes investigativos que han permitido identificar una línea de pensamiento, consustanciada con la RSU en general y la gestión gerencial en particular, facilitando una base de reflexión teórico-práctica que viabilizará una visión alojada en un mismo plano para las posibles conclusiones, como se muestra en el Gráfico 2.

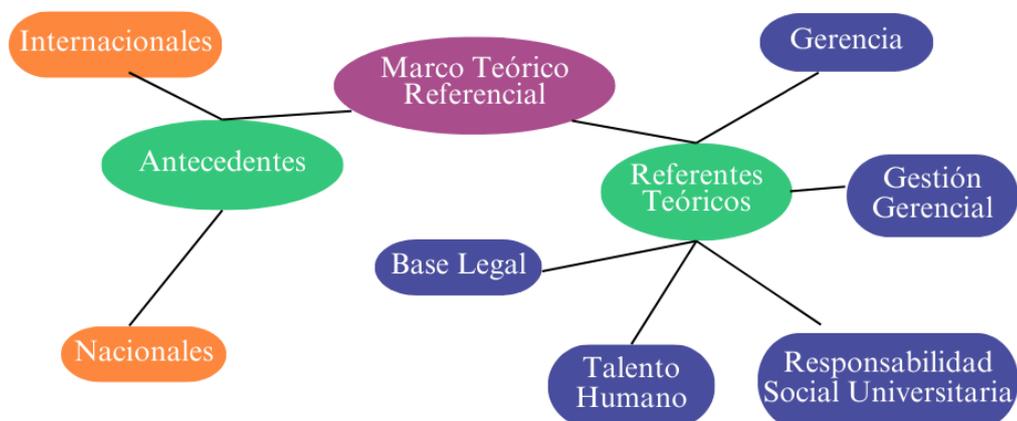


Gráfico 2. Marco teórico referencial. Elaboración propia



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Antecedentes Internacionales

Desde una perspectiva internacional, según Cerón (2019), desarrolló su tesis doctoral en la universidad católica de Murcia, titulada “Estado de la responsabilidad social en las universidades españolas”, como parte de los requisitos para obtener el título de Doctor en Ciencias Sociales. En este estudio, el investigador se fundamentó en el concepto de responsabilidad social en las universidades españolas. Analizó la importancia de mantener las relaciones entre la universidad y la sociedad desde el ámbito social y educativo.

Demostró que las relaciones con los grupos de interés son un factor clave en el éxito organizacional, haciendo de la responsabilidad social un recurso de gran relevancia. También es un testimonio del hecho de que cada vez más empresas están incorporando la responsabilidad social en sus estrategias comerciales. Asimismo, trató de responder a la pregunta: ¿Es necesario aplicar la responsabilidad social a las universidades, o es una moda pasajera? ¿Es necesario evaluar el compromiso de la universidad con sus grupos de interés y con la sociedad en su conjunto? ¿Cómo se evalúa el comportamiento socialmente responsable de la universidad? ¿Qué tipo de impactos tendrá y cómo medirlos?

Por todo ello, propuso métricas que permitan construir un modelo de validación para la evaluación de la RSU en España. Realizó una exhaustiva revisión literaria sobre responsabilidad social, posteriormente definió el concepto de responsabilidad social dado que su investigación desarrolló un modelo validado basado en los fundamentos teóricos de la gestión de impactos, asimismo demostró que las relaciones con los grupos de interés son factores clave en el éxito organizacional, haciendo de la responsabilidad social un recurso de gran relevancia. Finalmente, sugiere un modelo validado basado en los fundamentos teóricos de la gestión de impactos. El aporte de la presente investigación será parte del marco teórico de la exploración y serán fundamentalmente considerados en la gestión gerencial de la RSU del talento humano en la Universidad de Guayaquil, Ecuador.

Seguidamente, desde otra perspectiva La Cruz (2021) completó con éxito estudios de doctorado en la Universidad César Vallejo en Lima, Perú, como requisito para realizar un Doctorado en Gestión. Su tesis se titula “La



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Responsabilidad Social Universitaria en el Posicionamiento Social de las Universidades Privadas de Lima 2020” y tuvo como objetivo principal determinar el grado de relación o influencia entre RSU y el posicionamiento social de una institución educativa en Lima durante 2020.

La metodología de la indagación se basó en métodos cuantitativos y tuvo un alcance correlacional e interpretativo. Se implementó un diseño transversal no experimental utilizando encuestas como técnica de recolección de información. El instrumento utilizado fue un cuestionario compuesto por preguntas tipo Likert, validadas por juicio de expertos y confiabilidad probada mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Los datos recolectados fueron examinados mediante el software SPSS versión 25.0, produciendo resultados estructurados en estadística descriptiva e inferencial, proporcionando información detallada sobre las peculiaridades de las variables y dimensiones y la ocurrencia de una variable con respecto a otra.

El estudio concluyó que RSU tuvo un impacto en el posicionamiento social de la Universidad Lima Arte en el año 2020. Además, se identificaron aspectos como la formación, la investigación, la gestión y la extensión que tienen un impacto significativo en el posicionamiento social de la Universidad de Lima, dado que el valor $p = 0.00$ fue menor a la significancia 0.05 en todos los casos, y se demostró por bondad de ajuste que el posicionamiento depende de las dimensiones.

El aporte de este estudio radica en el análisis de regresión logística ordinal utilizado para el contraste de las hipótesis de investigación, así como también la utilización del modelo de ajuste pseudo R cuadrado y su respectivo Chi-cuadrado, enfocándose también en el uso de herramientas de recolección de datos y equipos estadísticas para el análisis de información, tomando en cuenta la relevancia de los resultados de la gestión del talento de la RSU en la presentación de la Universidad de Guayaquil, Ecuador y la consideración de la comunidad.

El trabajo realizado por Narváez (2019) titulado “Análisis de las Funciones Universitarias y su Impacto en RSU, Estudio de Caso de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo - 2016” fue realizado como parte de los requisitos para la obtención del título de Doctor. El objetivo principal del estudio fue proponer un modelo teórico de gestión de la RSU específicamente para la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. El modelo fue considerado una herramienta



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

administrativa, técnica y estratégica que permite identificar dimensiones y variables que influyen en el desempeño de las funciones especificadas en la Ley Universitaria N° 30220 de 2016.

La metodología del estudio fue cuantitativa, utilizando un diseño no experimental de tipo transversal y de carácter causal correlacional. La conclusión general enfatiza que se aplicó el análisis factorial para determinar los componentes principales luego de evaluar la información recolectada mediante indicadores como Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), prueba de esfericidad de Bartlett y coeficiente Alfa de Cronbach. Como resultado, se sugirió un modelo teórico de gestión de RSU de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, el cual incluye cuatro dimensiones, veintitrés factores (subdimensiones) y cincuenta y ocho variables, estableciendo las funciones universitarias.

En la conclusión, se enfatiza evaluar la función investigadora y su impacto en la responsabilidad social de la universidad desde la perspectiva de la cognición docente, y se recomienda un modelo específico de cuatro factores y ocho variables. De igual forma, la evaluación de las funciones de expansión cultural y proyección social desde la perspectiva docente también consta de cuatro factores y trece variables. Las funciones de expansión cultural y proyección social, evaluadas a partir de las percepciones de los estudiantes, permiten que el modelo teórico de gestión de RSU influya en estas funciones, compuesto por un factor y cuatro variables.

El trabajo de Narváez hace un aporte significativo, contribuyendo con valiosas participaciones teóricas, centrándose específicamente en la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, y enfatizando la importancia de los estudiantes como sujetos de investigación. Esto resalta la relevancia de los estudiantes en la cultura y las funciones ampliadas de dicha universidad.

Antecedentes Regionales

Desde una perspectiva regional, Padrón (2019) publicó su tesis doctoral en la Universidad de Yacambú en Venezuela como parte de los requisitos para el título de Doctor en Gestión. El título del artículo es "Modelo Teórico de Gestión



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Universitaria desde la Perspectiva de las Capacidades de Gestión de la Universidad Nacional Abierta". En este estudio, los autores abordan la gestión universitaria desde una perspectiva humanista, enfatizando el grado de los grupos humanos involucrados en la gestión práctica de las universidades. En respuesta a esta perspectiva, se desarrolló un modelo teórico de gestión universitaria bajo el Enfoque Nacional de Competencias de Gestión de la Universidad Abierta.

El estudio adapta la ontología realista y adopta el racionalismo crítico de Popper como enfoque epistemológico. Partiendo de la teoría positivista del conocimiento, adoptando una perspectiva cuantitativa y un método de inducción empírica para realizar el análisis científico. La investigación se enmarcó como un estudio de campo y fue de carácter descriptivo, no experimental y transversal. La muestra estuvo compuesta por once (11) directivos a quienes se les aplicaron escalas sociométricas para evaluar su comportamiento directivo en el ambiente universitario.

La escala fue estudiada técnicamente, validada su contenido mediante juicio de expertos y evaluada su confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Los datos recopilados fueron analizados descriptivamente y presentados en tablas y gráficos. Los resultados indican que los directivos universitarios no integran efectivamente capacidades de gestión para mejorar la efectividad de sus funciones. Estos resultados, junto con la fundamentación teórica, formaron la base para el boceto del modelo y fueron validados por expertos mediante técnicas de grupos focales, constituyendo así un aporte teórico al conocimiento de la gestión universitaria.

La revisión de este estudio proporciona un referente para el diseño del modelo propuesto en el estudio de Responsabilidad Social de las Universidades Talentosas de la Universidad de Guayaquil, ya que seguirá un procedimiento analítico similar.

De igual forma, Barros (2019) realizó su tesis doctoral en la Universidad de Yacambú en Venezuela como parte de los requisitos para un Doctorado en Gerencia. El título de la tesis es "Gestión bajo Responsabilidad Social Empresarial del Hotel Riba, Ciudad de Riohacha, Provincia de La Guajira, Colombia".

En este contexto, el principal objetivo de los investigadores fue examinar la gestión gerencial del Hotel Riba, ubicado en el municipio de Riohacha,



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Departamento de La Guajira, Colombia, desde una perspectiva de responsabilidad social empresarial. Para lograr este propósito, se adoptó un enfoque cuantitativo basado en un paradigma positivista a través de un estudio de campo descriptivo y apoyado en un diseño transversal no experimental. Debido al número limitado de personas, se utilizó el método del censo para seleccionar la población total compuesta por dieciséis (16) empleados de la empresa como muestra. Se utilizaron técnicas de encuesta y como herramienta se utilizó un cuestionario, cuyas respuestas se calificaron en una escala Likert, compuesta por treinta y cinco (35) ítems.

La validación del instrumento se realizó mediante el juicio de tres (03) expertos y la confiabilidad se evaluó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual arrojó un resultado de 0,9626. Respecto al análisis de los datos, se aplicaron criterios de estadística descriptiva, se calcularon frecuencias absolutas y porcentajes de las diferentes opciones de respuesta y los resultados se presentaron visualmente mediante gráficos de barras.

En relación con las conclusiones del estudio, se destacó la falta de políticas de responsabilidad social por parte de la gerencia que contribuyan positivamente al bienestar de la comunidad. Como recomendación, se sugirió la formulación de planes de acción para ajustar el desempeño gerencial, así como la adaptación a las actuales demandas sociales para cumplir con los principios de la Responsabilidad Social Empresarial.

La indagación anterior contribuye con importantes aportes teóricos y metodológicos a esta propuesta de tesis doctoral. Describe adecuadamente las dimensiones de las variables estudiadas y se acerca a la realidad de las universidades latinoamericanas. Una descripción de las variables de responsabilidad social universitaria desde lo conceptual hasta la operacionalización, incluyendo algunos indicadores.

En relación con los antecedentes nacionales, es importante señalar que en Ecuador el estudio de doctorados es relativamente nuevo. Esto se debe a la publicación de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) en el Registro Oficial Suplemento 298 el 12 de octubre de 2010, y su modificación el 2 de agosto de 2018. En el Artículo 150, la LOES establece que "entre los requisitos para ser



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

profesor titular principal de una universidad o escuela politécnica pública o particular del Sistema de Educación Superior deberá tener título de posgrado correspondiente al de doctorado (PhD o su equivalente)" (Ecuador A. N., 2008).

Asimismo, el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Superior, mediante el decreto ejecutivo 865 del 2 de septiembre de 2011, estipula que la "obtención de doctorado para el ejercicio de la docencia deberá ser obtenida en una de las universidades con reconocimiento internacional establecida en un listado específico elaborado por la SENESCYT" (Correa R, 2011). Como resultado, en la actualidad existen pocas tesis doctorales en Ecuador, especialmente aquellas relacionadas con la RSU. Por esta razón, no presente antecedentes nacionales.

Referentes Teóricos

Las especificaciones conceptuales son de gran ayuda para los investigadores, ya que les permiten encontrar interacciones lógicas entre diversos temas derivados de los objetivos establecidos en el contenido de la investigación. La construcción del pensamiento crítico les permitirá abordar los puntos planteados desde perspectivas ontológicas y epistemológicas en los campos mencionados en los análisis realizados.

Para avanzar en este estudio, se han consultado diversas fuentes bibliográficas, así como el conocimiento previo que proporciona información y comprensión para la investigación. Esto ha permitido una conceptualización precisa de los términos utilizados en el texto, estructurándolos en un marco teórico y metodológico coherente para respaldar las afirmaciones realizadas.

Al interactuar con este marco de referencia, se busca sugerir desarrollos que enriquezcan la investigación sobre el compromiso de las universidades públicas. Se destacan y relacionan las perspectivas del fenómeno estudiado como fuente de información, que orienta la argumentación de los autores desde diferentes puntos de vista y ayuda a comprender mejor las conclusiones, características y elementos adquiridos en la materialización del compromiso social asumido por el docente.



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Gerencia

Los gerentes en el concepto clásico se ocupan de la parte operativa de coordinar personas y recursos para lograr los objetivos comerciales. El mejor estilo de gestión a menudo coincide con la situación a la que se enfrenta. Por su lado, para la Universidad EAFIT (2003), la alta dirección o gerencia es el departamento de una organización que coordina y controla simultáneamente todas las funciones que se supone que debe realizar la empresa; la gestión media o baja se puede conceptualizar dependiendo de qué tan específico sea para todas estas funciones.

Para Jaramillo y Pérez (2020), una buena gerencia está determinada por el denominado proceso administrativo: Planificación, Organización, Control Directo (PODC), el cual es un proceso cíclico y repetitivo dividido en dos fases y la ejecución de proceso de control. La teoría de la gerencia ha confirmado que la cultura organizacional se deriva de la cultura corporativa. Esto afirma que cada organización tiene una cultura única que se diferencia de otras organizaciones y crea su propia identidad, así como el ADN del cuerpo humano.

Por su parte, Sllenave (2023) indica, que la administración es la habilidad de aunar todos los tintes de la gestión organizacional en pro de una mayor competitividad y está relacionada con: la estrategia, que averigua hacia dónde vamos y cómo llegar allí; la organización, que se encarga de la implementación efectiva de la estrategia; la cultura mejora las organizaciones y motiva a su gente. Los atributos generales de gerencia, como criterio de valoración de la competitividad en el comportamiento empresarial, es el éxito relativo en relación con el desempeño de la competencia. En definitiva, la gestión de la gerencia es buscar una mayor competitividad, es decir, asegurar la propia supervivencia, renta y desarrollo en un ambiente competitivo.

Por otro lado, según Pintor (2001, citado en Alvarado, 2021). La gerencia universitaria en mayo de 1968 consideró la dinámica de la correlación entre la comunidad y la academia como una dimensión para tratar las preocupaciones sobre el carácter de formación social de las instituciones, y esta consideración gerencial e institucional permitió comprender la universidad. La administración avanzada



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

impregna todos los espacios institucionales, creando un nivel continuo de eficacia en la programación, ejecución y control de las diversas acciones de la Universidad.

Como se planteó anteriormente, se estima que el gerente es un pensador de planear, organizar, motivar, seleccionar, controlar, además, debe dedicarse de lleno a la tarea de enfrentar la incertidumbre, conceptualizar su equipo de trabajo y utilizar su compromiso y dedicación. Actúa como un modelo a seguir o modelo de acción para aumentar el costo de la organización.

Por su parte, Crissien (2005) señala que el líder gerencial se presenta como un agente de cambio, alguien que puede ser emulado por sus habilidades y comprensión, destacando principalmente por su capacidad para inspirar alegría. En contraste, un gerente convencional se posiciona como un líder revolucionario, no solo transformándose a sí mismo, sino también influyendo en sus seguidores para que se conviertan en individuos excepcionales y benevolentes. Este proceso de transformación mediante el razonamiento contribuye a convertir una organización ordinaria en una reconocida.

Como se mencionó anteriormente, la responsabilidad principal del director de una empresa es implementar el plan establecido. Sus responsabilidades incluyen liderar la concepción, ejecución, seguimiento, control y cierre general de los proyectos. Además, sus responsabilidades abarcan la gestión de riesgos, la resolución de problemas y la gestión de las relaciones con los grupos interesados. El director de proyectos desempeña un papel vital en la gestión de los planes al asignar autoridad y responsabilidad a los administradores específicos para lograr los resultados deseados.

Según Zambrano (2008), la administración, cualquiera que sea su interpretación o aplicación, requiere perspectivas innovadoras para hacer avanzar la dirección estatal en América Latina en el transcurso del tiempo, principalmente entre las reproducciones procedentes. Desde esta perspectiva, el éxito de una empresa en la maximización de sus objetivos está directamente relacionado con la gestión de sus directivos.

Desde una perspectiva más general, la profesión administrativa se basa en la coordinación de organizaciones. Estos conceptos ven la gestión como un conjunto



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

de ocupaciones y tareas que deben realizarse para lograr metas y objetivos específicos. El principal objetivo de la gestión es garantizar el manejo eficiente de los recursos de la institución para conseguir los resultados deseados. Esto incluye supervisar la asignación de recursos como finanzas, mano de obra y equipos de la manera más eficiente posible, teniendo presente las metas finales de la institución. La gestión también implica planificar, organizar, dirigir y vigilar las acciones de una institución para garantizar que estén relacionadas con los propósitos generales de la institución.

En síntesis, Ganga et al. (2016) define la seguridad como la interacción entre el logro de metas y el uso óptimo de los recursos, proponiendo que alcanzar objetivos puede requerir un componente de costo especial. Además, la eficacia puede evaluarse desde una perspectiva de producción, considerando hasta qué punto se puede aumentar la producción sin alterar el equilibrio necesario de materias.

En síntesis, la gestión es fundamental en todos los aspectos de la vida y es esencial para el éxito tanto a nivel individual como institucional. Implica la planificación, organización, dirección y control de recursos para lograr metas específicas de manera eficaz. En el ámbito empresarial, la gestión efectiva es crucial para el éxito de cualquier organización al garantizar el uso eficiente de los recursos y el logro oportuno de metas.

Gestión Gerencial

La gestión, según varias definiciones, se percibe comúnmente como la disciplina encargada de implementar las decisiones planificadas por la administración. Autores como Drucker (2006) la describen como una ciencia empírica antigua con prácticos destacados, mencionando figuras como Henry Fayol y Walther Rathenau. Chiavenato (2007) sugiere que la gestión es llevada a cabo por personal técnico, como docentes o gerentes, mientras que la estructura administrativa actúa como apoyo auxiliar, siendo el administrador quien realiza la gestión de acuerdo con los objetivos generales. La estructura técnica se considera secundaria o subordinada en este enfoque.



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Asimismo, existen numerosos procedimientos de administración, incluyendo la autogestión y la gerencia popular. Fundamentalmente, la gestión es una sección integral de la vida diaria. La gestión es una capacidad sustancial cuando se trata de administrar una empresa o una familia de manera eficaz. Es esencial que todos en la organización administren su tiempo e historia de manera efectiva. Una gestión eficiente puede incluso salvar vidas al garantizar que el tiempo se utilice de forma productiva. Según, Weistreicher y López (2020) propugnan que “La gestión es un conjunto de procedimientos y acciones que se llevan a cabo para lograr un determinado objetivo”.

Bajo esta perspectiva, y según Contreras y Crespo (2005) un gerente es un gestor que buscará gestionar el uso de los recursos de la mejor manera posible para lograr el bien común de enfocarse en una sociedad en particular. Sin embargo, dado que diferentes individuos tendrán intereses específicos que divergen y contrastan entre sí, es de esperar que lo entendido como el interés usual de la organización sea presa del pluralismo interpretativo. Las personas pueden dividirse en nuevos grupos de interés, y en estas luchas la organización se asegurará de que priorice sus intereses sobre los intereses de los demás.

En tal virtud, la mayor parte de la gente gestionan su tiempo, priorizando sus trabajos y carreras. Otros se autogestionan estableciendo misiones, como la disminución del peso o la condición física. Después está la gerencia popular, que supone jugar con otra gente en tu vida. La gente tiene que conducir los 3 enfoques conductuales para gestionar de forma eficaz su tiempo e historial; Los enfoques conductuales tienen como objetivo identificar y modificar conductas negativas y patrones de pensamiento y reforzar los positivos, como: Terapia conductual cognitiva (TCC), Análisis conductual aplicado (ABA) y Terapia conductual dialéctica (DBT). La filosofía de la administración cambió con los tiempos, pero la terminología para la utilización eficiente de la edad y la vida todavía es la misma.

Por consiguiente, para Contreras y Crespo (ob. cit.) un gerente conocido será quien gestione el desarrollo del problema, quien logre ser percibido como beneficioso para el equipo relevante con más poder. Sin embargo, los gerentes menos conocidos serán gerentes que no logran desarrollarse para los intereses de los equipos de interés más poderosos. El desarrollo de problemas de la



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Organización gerencial requerirá que encuentre formas en las que los intereses del grupo de poder apoyen los suyos propios.

Por su parte, Universidad EAFIT (ob.cit) indica que el gerente manda y organiza, coordina y sincroniza, porque tiene el poder y la responsabilidad de hacerlo; la autoridad le es conferida por la composición organizacional, y de acuerdo a la evolución de la teoría de la administración de recursos humanos, puede estar completamente concentrada en la imagen del gerente, o puede estar dispersa en una organización, se deja a los gerentes la capacidad de mantener el control sobre el poder y las opciones en la organización y ser responsables de proporcionar armonía y consistencia a todo el sistema.

Sin embargo, los empleados que se ejercen bien tienen que ser retribuidos con bonos y promociones para motivarlos a trabajar duro. Fundamentalmente, la gestión empresarial es tan trascendental para las instituciones benéficas como para las organizaciones con objetivos de lucro. Esto se origina porque los dos tipos de compañías buscan conseguir sus propósitos por medio de fondos donados o trabajo voluntario. El triunfo de estas compañías es dependiente de que sus dirigentes comprendan sus propósitos organizacionales y desarrollen un plan corporativo para conseguir esos objetivos.

Por su parte, Balanzategui et al. (2022) indica que los buenos manejos de gestión de las diversas organizaciones ya sean manufactureros, productivos o de distribución de servicios, deben demostrar inteligencia y entusiasmo, y para ello es necesario saber que en la actualidad deben existir diversas políticas de gestión.

A este respecto, los diferentes tipos de empresas requieren diferentes estilos de gestión para tener éxito en la economía actual. Por ejemplo, las organizaciones agrícolas requieren estrategias de gestión diferentes a las de las organizaciones manufactureras. Los establecimientos minoristas también requieren estrategias de gestión únicas en comparación con los modelos comerciales en línea o fuera de línea. En última instancia, una sólida comprensión de las buenas técnicas de gestión empresarial puede ayudar a cualquier persona a iniciar o administrar una organización empresarial exitosa.

Por consiguiente, la gestión gerencial es un componente esencial en cualquier organización, ya que implica la planificación, organización, dirección y control de



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

los recursos disponibles para alcanzar los objetivos y metas establecidos. Según Azuaje E. (2005), la gestión gerencial es crucial para el éxito y la sostenibilidad de cualquier empresa. Implica no solo establecer una dirección clara para el incremento y progreso de la compañía, sino también garantizar que se cumplan las metas corporativas a través de una estructura organizada y eficiente. Los procesos deben ser optimizados para utilizar los recursos de la manera más efectiva posible.

Además, los gerentes desempeñan un papel relevante en la toma de decisiones estratégicas que guían el rumbo de la empresa y aseguran su éxito a largo plazo. Asimismo, la gestión gerencial implica la coordinación de las actividades de los diferentes departamentos y equipos de trabajo para garantizar la eficiencia y eficacia en la consecución de los resultados deseados. Para, Krygier A. (1988) la gerencia es “un cuerpo de conocimientos aplicables a la dirección efectiva de una organización”.

También, los gerentes deben poseer habilidades de liderazgo sólidas para motivar y guiar a su equipo hacia la consecución de los objetivos organizacionales. La comunicación efectiva, la capacidad de resolución de problemas, la toma de decisiones acertadas y la gestión del cambio son competencias fundamentales que todo gerente debe poseer para desempeñar su rol de manera efectiva. Asimismo, la gestión gerencial implica la identificación y gestión de riesgos, la asignación adecuada de recursos y la evaluación constante del desempeño para realizar ajustes y mejoras cuando sea necesario. Según Crosby P. (1988), la gerencia es "el arte de hacer que las cosas ocurran".

Por consiguiente, en un entorno empresarial dinámico y competitivo, la gestión gerencial se convierte en un pilar fundamental para el éxito y la sostenibilidad de la organización. Los gerentes deben estar preparados para enfrentar desafíos constantes, adaptarse a los cambios del mercado, anticipar tendencias y tomar decisiones acertadas en momentos de incertidumbre. Además, deben ser capaces de liderar equipos diversos y gestionar recursos de manera eficiente para maximizar el rendimiento. La gestión gerencial eficaz no solo impulsa el crecimiento y la rentabilidad de la empresa, sino que también fomenta



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

un ambiente de trabajo colaborativo, innovador y orientado al logro de resultados excepcionales.

Responsabilidad Social Universitaria

La Responsabilidad Social Universitaria (RSU) evolucionó de manera significativa, pasando de ser un concepto emergente a una práctica consolidada que contribuyó a la transformación social y al fortalecimiento del rol de las universidades como agentes de cambio y desarrollo sostenible en la sociedad. Según Vallaes (ob. cit.), profesor de la Pontificia Universidad Católica del Perú, en su obra titulada ¿Qué es la Responsabilidad Social Universitaria?, sostenía que, si se quería cumplir con la responsabilidad social de la universidad de manera responsable y no cosmética, se debían hacer todos los esfuerzos académicos e institucionales. Asimismo, los autores brindaron un esquema que ayudaba a visualizar las reformas universitarias necesarias de una manera global y encauzada.

En efecto, el compromiso de responsabilidad parte de una perspectiva puramente comercial o empresarial, sin embargo, actualmente existe la necesidad de ir más allá de ese concepto y entregar la responsabilidad social más estrictos, no únicas de la organización, manifestadas en todos los ámbitos. Pero a todas las corporaciones públicas, privadas, estatales, mundiales, académicas y todos los sectores de la sociedad, cualquiera que sea su naturaleza, y que asuman sus compromisos universales.

La RS es un conocimiento relativamente nuevo, que ha evolucionado rápidamente; actualmente está determinada por la norma ISO 26000 (2010) como la responsabilidad de una organización por su encontronazo en la sociedad y el moderado entorno. En este contexto, la RS adopta diferentes enfoques, como la RS corporativa, la RS nacional y la RS universitaria.

Según Puentes (2013).

La Responsabilidad Social Universitaria se presenta como un enfoque ético que destaca la interconexión entre la universidad y la sociedad. Este compromiso moral es intrínseco a la generación de conocimientos novedosos y relevantes para abordar problemas sociales, facilitando la aplicación directa del conocimiento científico y técnico, así como una formación profesional más humanitaria.



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Es crucial subrayar que la RSU no debe ser interpretada meramente como una prolongación de la RSC, dado que el impacto de una universidad difiere sustancialmente del impacto de las empresas. Aunque la responsabilidad social corporativa se percibe como un imperativo ético para todas las organizaciones, la RSU, en términos de su influencia en la sociedad, no solo aborda las necesidades y deseos de los grupos sociales, sino que también desempeña funciones específicas, tales como la docencia y la investigación.

De acuerdo con Vallaey (ob. cit.).

El nuevo concepto de universidad socialmente responsable se fundamenta en la gestión de los cuatro impactos inherentes a las instituciones de educación superior (IES) derivados simplemente de su existencia. Estos impactos incluyen su influencia en el campus y su personal (medio ambiente y fuerza laboral), su efecto en la formación de los estudiantes, el impacto del conocimiento adquirido a través de la investigación y, por último, el impacto de su relación con el entorno social.

Realizar las obligaciones de responsabilidad social en la universidad tiene bastante provecho. Primero, ayuda a la universidad mantener su reputación como una institución global líder. Además, al tomar las medidas adecuadas para abordar problemas como el daño ambiental, las universidades tienen la oportunidad de desarrollar relaciones positivas con las sociedades locales.

Finalmente, al cumplir con las obligaciones de promesa masiva, la universidad posee la eventualidad de perfeccionar la vida de los estudiantes y el personal. La universidad se compromete a mantener estándares éticos y sociales de excelencia. Al tomar las medidas adecuadas para abordar problemas como el daño ambiental, la universidad tiene la oportunidad de mantener su reputación como una institución líder en el planeta, construir asociaciones positivas con las sociedades locales y crear una vida mejor para los estudiantes y el personal.

Así mismo, Vallaey (ob. cit.), el empresariado hace tiempo que acoge y desarrolla esta iniciativa, pero la reflexión sobre la responsabilidad social en el sector universitario apenas comienza. Además, si pretendemos cumplir con nuestras responsabilidades sociales universitarias de manera responsable, no solo como formulaciones cosméticas, estamos dispuestos a fijar el horizonte radical de que todos los esfuerzos académicos e institucionales deben ir en esa dirección, si se puede decir.



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Seguir evolucionando hacia docentes socialmente responsables, por tanto, significa que las universidades superen viejas prácticas y asuman la responsabilidad de ser docentes transformadores, comprometidos con el progreso masivo y la sustentabilidad ambiental. A la luz de lo anterior, los constructores señalan que los docentes enfrentan desafíos sobre el compromiso de masas, los cuales deben enfrentar.

Para Torres (2014), continuar avanzando hacia una universidad socialmente responsable significa, superar viejas prácticas y abrazar la promesa de una universidad transformadora, comprometida con la sostenibilidad social y ambiental, sus funciones vitales, la educación, la investigación, las conexiones sociales y su gestión apunta a terminar con esto.

A partir de las afirmaciones anteriores, se destaca la necesidad de que la universidad sea un espacio de desarrollo de habilidades personales y sociales, proporcionando un entorno social diverso. Las instituciones educativas superiores son lugares donde los estudiantes aprenden a asumir responsabilidades sociales y a desarrollar habilidades generales, promoviendo la interacción y el disfrute. La colaboración con otros en la universidad permite a los alumnos conocer las culturas de su comunidad y cultura. Cuando la universidad fomenta este proceso, inspira a los alumnos a replicarlo, generando consecuencias positivas para todo el mundo.

Para Vallaeys (ob. cit.).

El enfoque filantrópico de inversión social debe ser superado en el nuevo paradigma de responsabilidad social, que implica comprender la propia organización. Asimismo, sugiere que las universidades deben ir más allá del enfoque de proyección social y extensión, abarcando las funciones fundamentales de la educación y la generación de conocimiento para adecuarse a las demandas reales de la RSU. Desde una perspectiva integral, la RSU requiere la coordinación de diversas partes de una organización en un plan que promueva principios éticos para el avance social, el desarrollo equitativo y sostenible, la creación y difusión de conocimiento causal, así como la formación de especialistas comprometidos con la responsabilidad social.

Mientras que, los estudiantes tienen la capacidad de elegir con qué compañeros compartir ese período de sus vidas y decidir a qué grupos unirse, considerando sus compromisos sociales. Después de todo, la época que dedican a estar con amistades es tiempo que no destinan al aprendizaje o al trabajo académico, lo cual impacta directamente en sus metas educativas. La cantidad de tiempo que



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

dedican a sus amistades repercute directamente en el éxito de sus estudios. La mayoría de los estudiantes están ocupados aprendiendo o asumiendo roles de liderazgo mientras buscan empleos a tiempo parcial para aumentar sus ingresos.

Mientras que, para Moreno y Arrieta (2018).

La RSU ha experimentado un lento proceso de expansión en las universidades, las cuales han comenzado a reflexionar sobre el impacto en la sociedad derivado de su misión educativa, investigativa y colaborativa. En las últimas décadas, el crecimiento y desarrollo de la oferta y la demanda de excelencia en las instituciones educativas han generado consecuencias ambiguas, ya que las universidades desempeñan roles estratégicos y contribuyen al progreso en ámbitos científicos, tecnológicos, económicos, políticos, morales y culturales.

Claramente, RSU se refiere a la gestión ética y eficaz del impacto social de la universidad como resultado de la gestión de sus funciones. Es decir, la cooperación nacional (incluida la cooperación entre universidades) para promover los servicios académicos, la investigación, la difusión y el desarrollo en todos los niveles y dimensiones. Se asocia con miembros de la comunidad universitaria, agencias gubernamentales, de impacto ambiental y otras organizaciones públicas y privadas interesadas. RSU constituye el propósito fundamental de la vida académica y ayuda al avance razonable y la armonía social.

Según Navas y Romero (2016).

Las crisis económicas, sociales y ambientales a nivel mundial generan inquietud. La globalización ha modificado la colaboración entre naciones, organizaciones e individuos, creando una perspectiva completamente diferente para abordar y comprender el mundo. Esta visión sostiene que los desafíos significativos deben ser abordados por ciudadanos comprometidos, activos y socialmente responsables, ya sea a través de empresas sociales, organizaciones o estados.

La declaración previa subraya que la RSU tiene un impacto dinámico en la interacción entre las organizaciones, ya sean gubernamentales o familiares, y los ámbitos económico, social y cultural. Diversos escritores concuerdan en que la RSU abarca la responsabilidad social corporativa, lo que implica que las empresas deben abordar proactivamente y tomar el compromiso de su encontronazo en el entorno y la armonía social.

La RSU realiza un tributo efectivo a la colectividad y a la sociedad en su conjunto. Las instituciones académicas deben reflexionar sobre el significado de la



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

responsabilidad social y comprometerse a encontrar maneras de ayudar a la paz tanto intrínsecamente como extrínsecamente del campus. Los discentes incrementan sus posibilidades de éxito al comprender la RSU y al utilizar sus habilidades para construir un mundo más sostenible.

Por otro lado, Vallaeys (ob. cit.), hace referencia a que más bien.

La gestión del día a día del campus, mediante el uso de hábitos cotidianos coexistentes, representa una fuente bastante básica de formación moral en la comunidad universitaria. Por supuesto, la administración cae dentro de la función académica de la universidad. Evidentemente, la administración pertenece a la función social de la universidad.

En otras palabras, la RSU experimentó una evolución significativa a lo largo del tiempo, pasando de ser un concepto incipiente a una práctica consolidada y fundamental en el ámbito académico. Las universidades asumieron un papel activo en la promoción del desarrollo sostenible, la equidad social y la participación comunitaria, demostrando su compromiso con la sociedad y su responsabilidad como agentes de cambio. Fue primordial que las instituciones de educación superior continuaran impulsando la RSU en todas sus dimensiones, integrando la ética, la sostenibilidad y la inclusión en su quehacer diario, para seguir contribuyendo de manera efectiva a la formación de un mundo más imparcial, ecuánime y sostenible.

Aporte de la Teoría PRME Latín América and the Caribbean Chapter (2018)

En primer lugar, las siglas en inglés de PRME significan "Principios para la Educación Responsable en Gestión", también conocida como "Capítulo de América Latina y el Caribe" – PRME (2018).

La misión de PRME es inspirar y promover la educación, la investigación, el liderazgo y el pensamiento intelectual en gestión responsable en todo el mundo, teniendo en cuenta la importancia de la responsabilidad social universitaria en la formación de especialistas éticos.

El propósito principal de la guía es facilitar la evaluación y ajuste de parámetros, ya que la RSU en la universidad tiene como objetivo específico medir el cumplimiento de indicadores. Esto implica establecer metas para cada indicador, identificar las fuentes de información utilizadas para desarrollar los indicadores de

medición, presentar las consecuencias logrados y narrar las fuentes de información esenciales, así como las directrices aplicadas.

Este sistema de indicadores se configura a través de cinco componentes generales conocidos como dominios, los cuales no solo funcionan como elementos medibles, sino que también reflejan las funciones esenciales de cualquier institución de formación superior comprometida con la RSU. Cada uno de estos dominios abarca una dimensión específica que contribuye al progreso integral hacia la sostenibilidad y orienta la dirección estratégica de la institución.

De lo anterior, los dominios incluyen áreas fundamentales como la gestión institucional, la formación académica, la investigación, la extensión universitaria y la vinculación con la comunidad. Cada dominio está diseñado para evaluar y mejorar aspectos cruciales del desempeño institucional, asegurando que la universidad no solo cumpla con sus objetivos educativos, sino que también actúe de manera ética y responsable con la sociedad y el medio ambiente.

El Gráfico 3, presente en la guía, ilustra de manera visual la conexión y la interdependencia entre estos dominios, ofreciendo así una herramienta visual efectiva para comprender el compromiso y el progreso hacia la responsabilidad social universitaria.





Gráfico 3. Estructura del sistema de indicadores. Tomado de “PRME - Principios para la Educación Responsable en Gestión”

Cada uno de los 5 dominios consta de aspectos necesarios y suficientes que deben ser considerados para una gobernanza institucional que responda y contribuya al desarrollo sostenible y la Agenda 2030. A continuación, se presentan detalles de lo indicado según (PRME, 2018).

La sección de Liderazgo y Capacidades se refiere a la dirección estratégica y la existencia de unidades de control dedicados para valorar la facilitación de los aspectos sociales de la organización. La enseñanza se refiere al contenido académico, los enfoques temáticos y los procesos de aprendizaje que facilitan la formación en sostenibilidad y fomentan el liderazgo responsable. La investigación, por sí misma, se refiere a evaluar la existencia de lineamientos y políticas que faciliten la adquisición de nuevos conocimientos y su aplicación para abordar problemas de carácter social y sustentable en las instituciones.

Por otro lado, la extensión define el número de iniciativas y bases formales para evaluar aspectos sociales y de sostenibilidad a través de mecanismos y políticas institucionales. Al mismo tiempo, el Sector Ejecutivo estudia el impacto que tiene una institución sobre sus grupos de interés y el medio ambiente a través de sus procesos administrativos y operativos.

Responsabilidad Social Universitaria, primeros pasos

Para Vallaeys et al. (2009).

La responsabilidad social es un área que aún está en construcción, pero que ya cuenta con una sólida reputación entre organizaciones y empresas. Sabemos que cumplir nuestro compromiso con la universidad y nuestras responsabilidades sociales es un proceso de progreso continuo y un camino hacia un estado que nunca podrá alcanzarse plenamente. Ninguna universidad puede asumir la responsabilidad por sí sola, pero todos pueden asumir la responsabilidad de sus propias relaciones sociales y sus consecuencias.

La responsabilidad social no permite parcialidades ni divisiones: no se puede llevar a cabo una acción responsable en un área mientras otras permanecen ocultas a la visión ética. Entonces no se trata sólo de establecer una nueva oficina de la RSU o mejorar las proyecciones y la cohesión social de la universidad, sin tocar otros procesos de la institución. Por tanto, el proceso de responsabilidad social involucra cuatro áreas de la universidad: organizacional, educativa, intelectual y social.

La parte práctica de la teoría propone un proceso de responsabilidad social universitaria basado en cuatro pasos: Paso 1: compromiso, que se refiere al alineamiento de la RSU con los planes, misión y valores institucionales de la universidad. Requiere de un compromiso claro de la alta dirección y del involucramiento de toda la comunidad universitaria (profesores, estudiantes, administrativos, autoridades), así como la formación de un equipo directivo responsable del tema. El segundo paso: el autodiagnóstico, propone herramientas de diagnóstico cuantitativas y cualitativas para las cuatro áreas clave de la universidad (gestión organizacional, educación y formación, conocimiento e investigación, y participación social).

Tercer Paso: cumplimiento, que tiene como objetivo comparar los resultados del diagnóstico con la misión de la Universidad, identificar áreas de mejora e implementar proyectos de responsabilidad social, involucrando siempre la más amplia participación posible de los miembros de la comunidad universitaria y de los stakeholders. Paso 4: rendición de cuentas proporciona ideas para evaluar y comunicar de forma transparente los resultados de los proyectos de mejora empresarial, afinar estrategias y reiniciar ciclos, centrándose en áreas donde anteriormente ocurrieron las mayores dificultades

El Gráfico 4 se resume el enfoque propuesto en esta teoría.

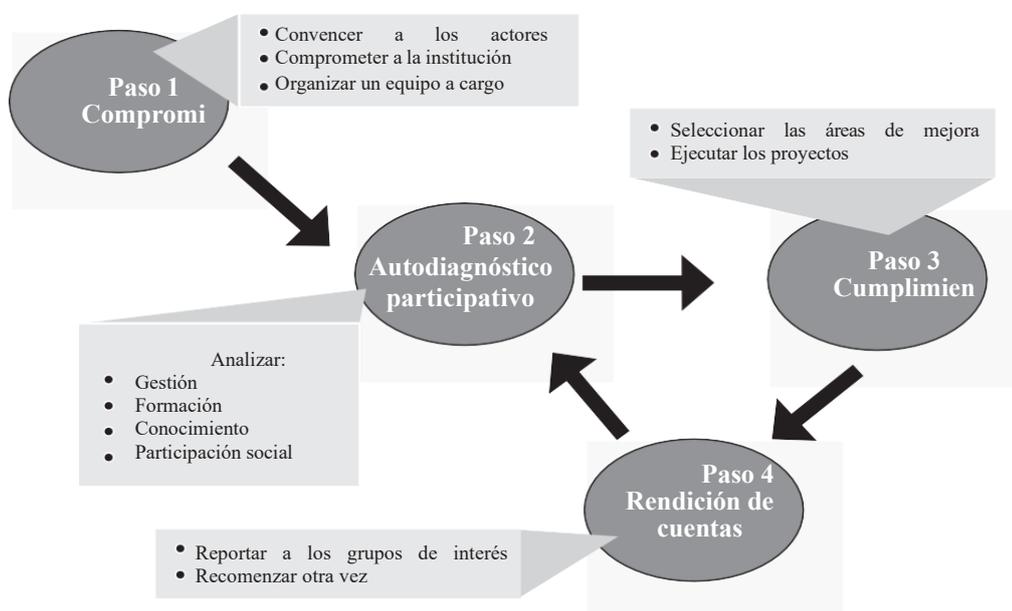


Gráfico 4. Los cuatro pasos de la responsabilidad social de la universidad. Tomado de “La Responsabilidad Social Universitaria”: Manual de Primeros pasos, Vallaey et al., 2009

Por otro lado, según Vallaey (2008), indica:



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

La responsabilidad social universitaria, al igual que la responsabilidad social empresarial, debe prevalecer el camino filantrópico de la inversión general (como un costo adicional) para concebir en el nuevo paradigma de la responsabilidad social, la forma en que las universidades deben trabajar para superar la proyección social y extensión universitaria.

Ahora bien, todo comienza con una institución académica que reflexiona sobre su papel en el contexto social, analizando sus responsabilidades y, lo más crucial, reconociendo su contribución a los problemas a largo plazo de la sociedad. La institución ya no se percibe de manera ingenua, y en medio de un panorama incierto, reflexiona sobre el "Planeta Titanic", el "barco de la Tierra", como lo denominó Edgar Morin: un lujoso navío de ciencia y tecnología, pero sin un rumbo definido.

En realidad, todos los líderes de establecimientos gubernamentales y privadas que actualmente administran y guían el Titanic provienen de las principales universidades, aplicando diariamente la ciencia y la tecnología que han aprendido. Sin embargo, estos líderes contribuyen y reproducen situaciones que la mayoría de la gente reconoce como un pobre desarrollo humano en el intento de sobrevivir.

La crisis del conocimiento científico y tecnológico se manifiesta por la sobre especialización y la fragmentación, así como por la ceguera a largo plazo ante las consecuencias globales y los vínculos entre las crisis sociales y ecológicas globales. Estos son puntos clave para una reforma profunda de la RSU. Esta reforma no puede limitarse a cambios superficiales, sino que requiere una reflexión profunda sobre la importancia social de la generación de conocimiento y el cultivo de líderes en la era científica. Es crucial fomentar una visión holística y sostenible, que integre diversas disciplinas y contemple el impacto a largo plazo de las decisiones tecnológicas y científicas, para que la educación superior pueda contribuir efectivamente al bienestar global.

Desde una perspectiva holística, la RSU significa coordinar todas las partes de la organización en programas que promuevan principios éticos y sociales y un avance social imparcial y razonable. Generar y difundir entendimientos y formar ciudadanos profesionales responsables. El siguiente escenario ayuda a visualizar la naturaleza completa y esencial de la necesaria innovación universitaria, como se

muestra en la Gráfico 5. En este contexto, es esencial adoptar enfoques interdisciplinarios y colaborativos que fomenten una cultura de responsabilidad y sostenibilidad en todos los niveles de la institución.

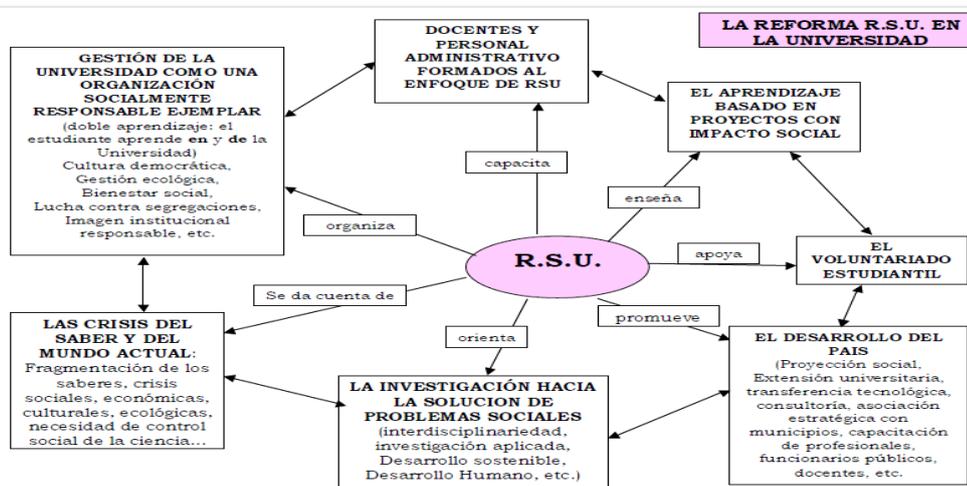


Gráfico 5. Líneas de acción institucional. ¿Qué es la Responsabilidad Social Universitaria? (Vallaes, 2008)

En este sentido, existen numerosos elementos de reforma en cuanto a la RS en la mayoría de las universidades, tales como la investigación interdisciplinaria, la inclusión de proyecciones sociales en algunos cursos, y el desarrollo de una pedagogía basada en problemas y proyectos de investigación. Sin embargo, estos elementos a menudo carecen de una perspectiva institucional integral y conexiones entre sí. Para definir la dirección estratégica global de la RSU, es útil concentrarse en cuatro áreas de acción institucionales:

Gestión interna de la universidad. El propósito es transformar la universidad en una comunidad democrática, justa (eliminando la segregación y corrigiendo privilegios), transparente (tanto en términos políticos como económicos) y convertirla en un modelo de desarrollo sostenible (a través de políticas ambientales, uso de papel reciclado, gestión de residuos, etc.). Esto convierte a la universidad en un modelo social, beneficiando a la comunidad al proporcionar a los estudiantes una educación que combina la formación profesional con hábitos y valores cívicos.

Docencia. El propósito es habilitar a los profesores en la orientación de RSU, fomentar la profesionalización del amaestramiento mediante proyectos sociales y ofrecer cursos generales comunitarios como recursos didácticos fundamentales y



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

prácticas aplicables a soluciones. Esto promoverá la innovación de talleres de ilustración entre profesores, fortalecerá la interacción entre disciplinas científicas (ya que se requieren múltiples enfoques interdisciplinarios para abordar problemas sociales) y mejorará la conexión entre docencia, investigación y previsión social.

Investigación. El objetivo es fomentar el desarrollo integral. Una estrategia posible sería invitar a diversos sectores ocupacionales a participar en investigaciones interdisciplinarias aplicables a sus áreas y colaborar con empresas universitarias similares en áreas urbanas, rurales o de frontera.

Proyección. El objetivo es implementar y gestionar proyectos de desarrollo en colaboración con departamentos e instituciones de investigación que puedan servir como fuente de enseñanza para la comunidad universitaria. Estas iniciativas humanitarias espontáneas, luego de la integración institucional, deben orientarse académicamente hacia la responsabilidad social universitaria debido al carácter profesional de la formación y la débil vinculación con los currículos universitarios. Al incorporar predicciones sociales en el núcleo, se puede gestionar a los estudiantes y profesores y evaluar su calidad.

Talento Humano

El talento humano es un término económico relacionado con las habilidades, el razonamiento y las relaciones sociales que poseen las personas. El talento humano no se limita a la educación y la formación, sino que también incluye las conexiones sociales, la creatividad y la creación. Al transformar la educación y capacitación, los individuos desarrollan talento humano y aumentan sus posibilidades de éxito en el mercado laboral y el mercado de la vida.

Además, es viable que un sujeto adquiera talento humano por medio de la vivencia o lo herede de otros. Los empleadores necesitan trabajadores calificados para hacer trabajos complejos para sus negocios. Entre otras cosas, los agricultores requieren trabajadores poderosos para sostener los campos y transportar mercancías. Los trabajadores de las fábricas requieren brazos y extremidades



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

fuerzas para alzar elementos pesados, en tanto que los trabajadores de la creación requieren manos fuertes para transportar utilidades y elementos.

Para Chiavenato (2009), los individuos no son recursos, sino criaturas, que constituyen el talento humano de una organización y agregan un costo valioso a la inteligencia de la empresa y la industria. No hay organización sin personas. La empresa no puede prescindir de las personas, y estas personas no pueden prescindir de la empresa. Chiavenato (ob. cit.), también afirma que las empresas como las personas conviven en un entorno en constante cambio en cada día que pasa. Por lo tanto, el talento humano: es el talento de las personas, los talentos y las habilidades. No basta con tener gente, se necesita una plataforma como base y ambiente para alentar a esas personas y utilizar sus talentos. De esta manera, el talento humano tiene que ver con el ingenio y la habilidad del individuo.

Según lo manifestado en el párrafo anterior, es complicado medir la proporción de talento humano requerido para todo el territorio. En este sentido, todos los trabajos necesitan algo de talento humano, dado que ningún trabajo necesita una cuenta bancaria vacía. Las agencias gubernamentales además tienen la posibilidad de requerir espacio para recursos de oficina y clústeres y, entonces, requieren más talento humano para gestionar su negocio.

Por su parte, Manzueta et al. (2022) manifiesta que, la responsabilidad de los gestores de talento humano no es solo una cuestión de buenas prácticas y política social aplicada desde arriba, sino también desde su fundamento más necesario, el núcleo familiar para abordar el modo de vida en nuestras propias comunidades a medida que replican propuestas y el vivir la cultura, incluida la cultura igualitaria, es el patrón de vida completamente opuesto. Sin duda, se debe trabajar en el desarrollo de estándares del sistema y buscar desarrollar las mejores habilidades en las áreas clave de éxito, alineados con los objetivos organizacionales de los empleados y asistentes, con el objetivo de establecer un ganar-ganar progresivo y que los empleados lo entiendan.

Por otra parte, el talento humano puede crear altos desempeños con el tiempo. Invertir en un cuerpo saludable produce altos desempeños cuando se aplica al trabajo militar o de fábrica; de forma semejante, invertir en capacidades produce altos desempeños cuando se aplica a la lección o la profesión de la salud. Además,



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

cuando se invierte en la vida profesional o personal de uno, invertir en sociedades que produce altos desempeños, todo perjudica todo lo demás, en la vida de uno.

En consecuencia, según Chiavenato (ob. cit.), es fundamental reconocer que el talento humano constituye un componente esencial del talento intelectual. Este ingenio humano no solo debe ser valorado, sino también preservado y desarrollado. Es crucial entender que el talento humano abarca el ámbito del talento intelectual, siendo este último un activo intangible de gran importancia. Para alcanzar el éxito en la vida, es imperativo contar con algún nivel de talento humano. Es interesante destacar que el desarrollo de este talento puede derivar tanto de experiencias de vida como de la herencia de otros individuos, brindando así una perspectiva más amplia sobre su adquisición.

Por su parte, la Universidad de Guayaquil cuenta con un talento humano altamente calificado y comprometido en ofrecer una educación de eficacia a sus colaboradores. Los profesores y personal administrativo de la universidad se destacan por su dedicación y experiencia en sus respectivas áreas, lo que contribuye al desarrollo académico y profesional de la comunidad universitaria. Según, Morán P. (2022) la dirección de talento humano de la Universidad de Guayaquil ha logrado gestionar y coordinar de manera eficaz los procedimientos relacionados con el talento humano de la organización, siguiendo los valores de equidad, calidad y calidez, evidenciados en la constante mejora de los procesos de apoyo a la gestión institucional.

Sobre todo, la Universidad de Guayaquil promueve constantemente la formación y actualización de su talento humano a través de programas de capacitación y desarrollo profesional. De esta manera, se garantiza que el personal de la institución esté al tanto de las últimas tendencias y metodologías en educación, lo que se traduce en una enseñanza de vanguardia y de alto nivel.

Por su parte, Morán P. (ob. Cit.) indico que en el 2022 se llevaron a cabo capacitaciones para los regímenes LOSEP, Código del Trabajo y otros, con la participación de 1989 servidores, lo que contribuyó a fortalecer el nivel profesional de la Universidad de Guayaquil en el área de gestión institucional. Estos eventos fueron coordinados con diversas instituciones como el Ministerio del Trabajo,



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Contraloría General del Estado, Ministerio de Salud, Dirección Nacional de Registros Públicos, Defensoría del Pueblo, SERCOP, SECAP y Ediciones Legales.

A demás, el talento humano de la Universidad de Guayaquil no solo se destaca por su excelencia académica, sino también por su calidad humana y compromiso con el bienestar de sus integrantes. La institución fomenta un ambiente de respeto, colaboración y empatía entre todos los miembros de la comunidad universitaria, creando así un entorno propicio para el aprendizaje y el crecimiento personal y profesional.

Asimismo, Morán P. (ob. Cit.) sostuvo que el año fiscal 2022, se llevaron a cabo diversas actividades relacionadas con el proceso de Cultura Organizacional, impulsadas por los importantes cambios en el entorno, como la globalización, la apertura económica, la orientación hacia los avances tecnológicos y la tendencia a la innovación. Por lo tanto, el fomento de la cultura organizacional en las instituciones se ha vuelto fundamental como una herramienta para el avance institucional y el bienestar de su talento humano.

Universidad de Guayaquil

Ecuador es un territorio de América del Sur con un pueblo de más de 18 millones de individuos. Según, CES (2017) Ecuador tiene 31 universidades públicas asociadas y cerca de 26 universidades privadas, una de ellas es la Universidad de Guayaquil, misma que se encuentra dentro de las universidades más pretéritas y célebres del Ecuador. Creada en 1867 y ofrece programas de pregrado y estudio en distintas áreas de estudio. La universidad está localizada en Guayaquil, la localidad más importante de Ecuador y uno de los canales crecidamente indispensables de América del Sur.

Actualmente, la Universidad de Guayaquil se encuentra inmersa en un contexto dinámico y desafiante, donde diversos factores inciden en su funcionamiento y desarrollo. Desde el punto de vista académico, la institución continúa desempeñando un papel decisivo en la alineación de profesionales en



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

diversas disciplinas, contribuyendo al crecimiento intelectual y científico de la comunidad estudiantil.

Sin embargo, como es común en entornos universitarios, la Universidad de Guayaquil también enfrenta desafíos. Aspectos como la infraestructura, la calidad de la instrucción, la indagación y la dirección administrativa son áreas que suelen ser objeto de atención constante. La situación económica y social del país puede tener un impacto significativo en la financiación y recursos disponibles para la universidad, afectando directamente su capacidad para ofrecer servicios educativos de calidad. Además, es fundamental considerar cómo la universidad aborda la responsabilidad social y cómo se integra con la comunidad local y nacional. La sabiduría de la organización para acomodarse a los canjes en la sociedad, el conjunto de técnicas y las instancias del mercado laboral también puede influir en su situación actual.

La Universidad de Guayaquil es popular por su educación de alta definición y sus increíbles programas académicos. La universidad aloja a una cantidad enorme de alumnos de todos los espacios de la vida. Con una historia que se remonta a 1867, la Universidad de Guayaquil fue a lo largo de un largo tiempo un pilar de la red social local y un faro de promesa para todos los que buscan una educación superior. En consecuencia, todos los alumnos ecuatorianos tienen acceso gratis a las universidades públicas, en tanto que los que tienen la posibilidad de permitírselo tienen la oportunidad de proceder a las universidades privadas.

Por consiguiente, la UG tiene como misión brindar una educación superior de calidad, inclusiva y equitativa, que promueva el desarrollo integral de sus estudiantes, fomentando la excelencia académica, la investigación científica y la extensión universitaria. La Universidad se compromete a formar profesionales éticos, críticos y comprometidos con su entorno, capaces de contribuir al progreso de la sociedad y al bienestar de la comunidad. Según, Morán P. (op. cit.) la misión de la UG es busca preparar a profesionales con un enfoque prospectivo, científico y comprometido con la responsabilidad social, mediante la enseñanza, la investigación, la vinculación con la sociedad y la gestión; con el objetivo de impulsar el desarrollo sostenible del país.



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

En cambio, la visión de la Universidad de Guayaquil es ser una institución líder en la formación de profesionales altamente calificados, comprometidos con el desarrollo social, cultural y económico del país. Busca ser reconocida a nivel nacional e internacional por su excelencia académica, investigación de vanguardia y contribución al bienestar de la sociedad. Para Morán P. (op. cit.) la visión de la UG es convertirse en una comunidad académica y científica de renombre, destacada como líder nacional por su excelencia, creatividad y enfoque humanista, creando un impacto positivo y significativo a nivel global.

Asimismo, Universidad de Guayaquil para el período 2022-2026 propone medidas orientadas hacia el logro de los Objetivos Estratégicos Institucionales, los cuales están alineados con los pilares fundamentales del Sistema de Educación Superior, a saber: academia, investigación, vinculación con la sociedad, y gestión institucional e infraestructura. Estas acciones, ejecutadas de manera integradora y sostenida, buscan fomentar un desarrollo integral y duradero. A continuación, se detallan los objetivos estratégicos institucionales:

- Fortalecer el sistema educativo de la Universidad de Guayaquil a través de la óptima articulación de sus áreas: Admisión y Nivelación, Formación Académica y Gestión de Personal Académico.
- Consolidar un ecosistema de ciencia, tecnología, innovación y emprendimiento como eje transversal de los campos de conocimiento que garantice la generación, protección y transferencia de la producción científica institucional, contribuyendo al bienestar y desarrollo de la sociedad.
- Generar transferencia de conocimiento mediante la vinculación con pertinencia, calidad e impacto de los procesos sustantivos, en aras del desarrollo regional y los alcances de la Universidad de Guayaquil.
- Mejorar los servicios que ofertan Bienestar Estudiantil y sus procesos durante la carrera del estudiante, mediante la potencialización y automatización de los procesos competentes.
- Fortalecer las capacidades institucionales.



UNIVERSIDAD YACAMBÚ VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Por otro lado, la Universidad de Guayaquil opera actualmente bajo una estructura organizacional basada en procesos, la cual se enfoca en llevar a cabo de manera efectiva la misión, los objetivos estratégicos y las políticas institucionales. Esta estructura se centra en la entrega eficiente de productos y servicios a los grupos de interés a través de procesos bien coordinados. Además, la universidad sigue el principio de cogobierno mediante el Consejo Superior Universitario y los Consejos de Facultad, donde están representados los diversos sectores de la comunidad universitaria según lo establecido en la legislación vigente.

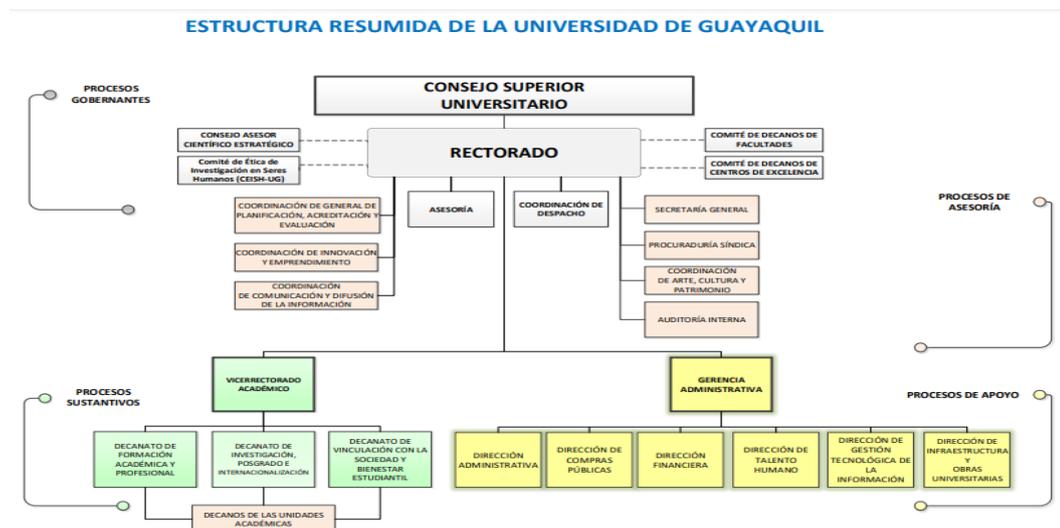


Gráfico 6. Organigrama Institucional. Tomado de “Plan Estratégico de Desarrollo Institucional de la Universidad de Guayaquil PEDI 2022-2026”

Como se muestra en el Gráfico 6, las autoridades académicas responsables del cogobierno y la gestión de las funciones principales de la educación superior, como la academia, la investigación y la vinculación con la sociedad, están estructuradas orgánicamente bajo el Vicerrectorado Académico, además del Rector. Estas autoridades tienen un rango jerárquico superior a los Decanos de las Unidades Académicas y a los Directores de los Centros de Excelencia. Son responsables de la planificación, ejecución, evaluación y seguimiento de los modelos, políticas, procesos y proyectos estratégicos dentro de su área de competencia.



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Modelo Teórico de Gestión

Un modelo de gestión es un marco estructurado que guía a las organizaciones en la planificación, implementación, y evaluación de sus operaciones y estrategias para alcanzar sus objetivos. Estos modelos proporcionan una serie de principios, prácticas y herramientas que ayudan a gestionar recursos humanos, financieros y materiales de manera eficiente y efectiva. Los modelos de gestión pueden aplicarse a diferentes áreas de una organización, como la gestión de proyectos, la gestión de calidad, la gestión de recursos humanos, entre otras.

Por su parte, Álvarez (2017) señala que un modelo de gestión es un marco de planificación o desempeño que integra personas, tecnología y procesos como fundamentos esenciales de cualquier organización. Este modelo permite, en primer lugar, realizar un diagnóstico; en segundo lugar, identificar las áreas que requieren mejoras; en tercer lugar, evaluar las acciones necesarias; y, finalmente, proponer los cambios a implementar. En esencia, un modelo de gestión actúa como un referente estratégico. En cambio, para Mercedes (2024) un modelo de gestión es el marco de referencia para la gestión de las entidades. Estos modelos pueden implementarse tanto en empresas y empresas privadas como en la administración pública. Todas las organizaciones tienen modelos de gestión.

Por consiguiente, tanto Álvarez (2017) como Mercedes (2024) coinciden en que un modelo de gestión es un marco esencial para la administración de una organización. Álvarez enfatiza que un modelo de gestión integra Personas, tecnología y procesos, permitiendo un diagnóstico inicial, la identificación de áreas de mejora, la evaluación de acciones y la implementación de cambios, actuando como un referente estratégico. Por su parte, Mercedes destaca que estos modelos son aplicables tanto en el sector privado como en la administración pública, afirmando que todas las organizaciones cuentan con un modelo de gestión. En resumen, ambos autores subrayan la importancia de los modelos de gestión como herramientas fundamentales para la planificación y el desempeño organizacional.



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Base Legal

La base legal de cualquier marco teórico es crucial para asegurar su validez y aplicabilidad. Esto es especialmente cierto en campos como el derecho y la política, donde los marcos teóricos guían los métodos de toma de providencias y dan forma a la política y la ley. En este contexto, el investigador se refirió primero como base legal a la Constitución de la República del Ecuador, donde establece la gratuidad en la educación hasta el tercer nivel. Según la Constitución de la República del Ecuador (2008), en su Art. 28. “La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior, inclusive” (p. 16). Así mismo en su Art. 29. Dice, “el Estado garantizará la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior, y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural” (p. 17).

Por consiguiente, la Constitución de la República del Ecuador (2008), en su Art. 278, establece que, “para la consecución del buen vivir, a las personas y a las colectividades, y sus diversas formas organizativas, les corresponde producir, intercambiar y consumir bienes y servicios con responsabilidad social y ambiental” (p. 90).

En el mismo orden de ideas, es la Constitución del Estado, en su Art. 352, establece que el “Sistema de Educación Superior estará integrado por universidades y escuelas politécnicas; institutos superiores, técnicos, tecnológicos y pedagógicos; y conservatorios superiores de música y artes, debidamente acreditados y evaluados. Estas instituciones, sean públicas o particulares, no tendrán fines de lucro”.

La Constitución de la república de Ecuador, entre sus elementos Art. 355, “establece que el Estado reconocerá a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución”

Es decir, se considera que las instituciones de educación superior y los politécnicos tienen una autonomía que debe ejercerse de forma responsable y solidaria. Este derecho reconoce la autonomía académica y la indagación irrestricta de la verdad, así como la capacidad de autogobernarse y gobernar conforme a los



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

principios de cambio, pureza y derechos gubernamentales. Asimismo, también significa la capacidad de producir ciencia, tecnología, cultura y arte.

Es importante enfatizar que la independencia no perdona a estas organizaciones del sistema de la obligación de ser auditadas, cumplir responsabilidades sociales, asumir responsabilidades y participar en la planificación nacional. Las características de estas leyes son:

Impersonales: no están dirigidas a favorecer una persona o entidad en particular, sino que favorecen a toda la población, todos los ciudadanos que cumplan con los requisitos legales pertinentes tienen el derecho de recibir educación superior, sin distinción de raza, religión o filiación política. Derecho que le permite desarrollar habilidades que mejoren su condición de vida.

Obligatorias. Tienen carácter vinculante, en otras palabras, deben ser acatadas por todas las personas e instituciones, domiciliadas en territorio ecuatoriano. Todas las universidades están obligadas a fomentar la producción de bienes o servicios, mantener relaciones cordiales con la comunidad y hacer todo lo posible para preservar el medio ambiente. **Generales.** Las universidades deben acatarlas, conociendo que su desobediencia tiene consecuencias legales, que podrían concluir en el cierre parcial o total de sus actividades.

El segundo cuerpo legal que se considera en este estudio es, la Ley Orgánica de Educación Superior – LOES (2010), en su Art. 3, declara los fines de la educación superior “de carácter humanista, cultural y científica, constituye un derecho de las personas y un bien público social que, de conformidad con la Constitución de la República, responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos”. Otro artículo que propicio de presentar en el presente estudio doctoral es el Art. 17 que indica:

En el ejercicio de autonomía responsable, las universidades y escuelas politécnicas mantendrán relaciones de reciprocidad y cooperación entre ellas y de estas con el Estado y la sociedad; además, observarán los principios de justicia, equidad, solidaridad, participación ciudadana, responsabilidad social y rendición de cuentas (p. 13).

En este mismo sentido, la LOES (2010), en su Art. 335, indica: “la autonomía no exime a las instituciones del sistema de ser fiscalizadas, de la responsabilidad social, rendición de cuentas y participación en la planificación nacional” (p. 6). Como se puede observar, tanto la Constitución de la República del Ecuador y la



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

LOES, definen claramente la obligatoriedad de que las universidades del país practiquen la responsabilidad social universitaria.

El tercer cuerpo legal que se considera es, el Reglamento del sistema nacional de nivelación y admisión emitido por la secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, que indica en su Artículo 4. Principios. - “El Sistema Nacional de Nivelación y Admisión se regirá por los principios de méritos, igualdad de oportunidades, equidad, y libertad de elección de carrera en las Universidades y Escuelas Politécnicas públicas”

Finalmente, se considera El Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Universidad de Guayaquil (2020) en su Art. 23, señala:

Gerente Administrativo. Es la autoridad administrativa encargada de los procesos de gestión, planificación, organización, ejecución, control y evaluación de los siguientes ámbitos: administrativo, financiero, talento humano, gestión tecnológica de la información, infraestructura y obras universitarias de la Universidad de Guayaquil, propiciando su optimización en el marco de la transparencia, eficiencia, eficacia y rendición de cuentas. La Universidad de Guayaquil determina las siguientes direcciones dentro de Gerencia Administrativa: 1. Dirección Administrativa, 2. Dirección Financiera, 3. Dirección de Talento Humano, 4. Dirección de Gestión Tecnológica de la Información, 5. Dirección de Infraestructura y Obras Universitarias (p. 22).

Como se aprecia en el párrafo anterior, el Gerente Administrativo en la Universidad de Guayaquil se crea a partir del año 2020, época en la cual la universidad estaba intervenida, a partir de esta fecha este organismo viene ejecutando sus funciones administrativas en la cual se encuentra la Dirección de Talento Humano.

Hipótesis

La hipótesis es la idea extensa y habitual que guía la exploración. No obstante, esta idea puede estar sujeta a algunas restricciones en su propagación temporal y/o espacial. La conjetura de un examen de investigación cuantitativa es que una variable específica va a tener un impacto considerable en el resultado del examen. La conjetura general de un examen de investigación cuantitativa es una suposición que hace el investigador mientras ejecuta un examen.

Para Corbetta (2007).



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Una hipótesis es una propuesta que involucra la interacción entre dos o más variables, en un menor grado de abstracción y conjunto, que interactúa con la presunción y es capaz de transformarse en términos que pueden controlarse mediante pruebas experimentales.

Hipótesis General

Ha: si existe relación entre la gestión gerencial y la responsabilidad social universitaria, del talento humano en la Universidad de Guayaquil.

Ho: no existe relación entre la gestión gerencial y la responsabilidad social universitaria, del talento humano en la Universidad de Guayaquil.

Hipótesis Específicas

Hipótesis Específica 1

Ha: si existe relación entre la gestión gerencial actual y la gestión universitaria, del talento humano en la Universidad de Guayaquil.

Ho: no existe relación entre la gestión gerencial actual y la gestión universitaria, del talento humano en la Universidad de Guayaquil.

Hipótesis Específica 2

Ha: si existe relación entre la gestión gerencial actual y la docencia universitaria, del talento humano en la Universidad de Guayaquil.

Ho: no existe relación entre la gestión gerencial actual y la docencia universitaria, del talento humano en la Universidad de Guayaquil.

Hipótesis Específica 3

Ha: si existe relación entre la gestión gerencial actual y la investigación universitaria, del talento humano en la Universidad de Guayaquil.

Ho: no existe relación entre la gestión gerencial actual y la investigación universitaria, del talento humano en la Universidad de Guayaquil.

Hipótesis Específica 4

Ha: si existe relación entre la gestión gerencial actual y la extensión universitaria, del talento humano en la Universidad de Guayaquil.



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Ho: no existe relación entre la gestión gerencial actual y la extensión universitaria, del talento humano en la Universidad de Guayaquil.

Sistema de Variables

Las variables son componentes que experimentan cambios y están siempre sujetas a ser medidas; además, tienen la capacidad de conseguir varios valores. Es esencial para la indagación cuando estas variantes están relacionadas con otras cambiantes. Según Corbetta (ob. cit.), una variable es un concepto operacional. Más específicamente, es una propiedad procesable basada en objetos, porque para hacer que un término sea procesable, tenemos que aplicarlo a un objeto, para que se convierta en una propiedad. Una variable puede tomar diferentes valores, correspondientes a diferentes estados de la propiedad correspondiente.

Variable 1: gestión gerencial

Definición conceptual.

El Órgano Colegiado Superior de la Universidad de Guayaquil (2020), en su Art. 28, establece que:

El gerente administrativo es la autoridad administrativa encargada de los procesos de gestión, planificación, organización, ejecución, control y evaluación de los siguientes ámbitos: administrativo, financiero, talento humano, gestión tecnológica de la información, infraestructura y obras universitarias de la Universidad de Guayaquil, propiciando su optimización en el marco de la transparencia, eficiencia, eficacia y rendición de cuentas.

Dimensiones:

Pedagógica curricular: La revisión pedagógica del currículo enfatiza la penuria de vigorizar el proceso de aprendizaje y establecer una conexión significativa entre educandos y su entorno. Se busca una formación integral, abarcando aspectos humanos, económicos y competitivos, con capacidad de respuesta ágil. Este enfoque se sustenta en valores esenciales para la armonía social, el acatamiento a las leyes, la formación de ciudadanos responsables y la preparación para la vida en un entorno pacífico (Mejía, 2010). En consecuencia, la pedagogía comprende directrices y prácticas educativas cruciales para alcanzar objetivos organizativos y sociales.



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Además, el desarrollo lingüístico implica el crecimiento de las habilidades del lenguaje y la comunicación, permitiendo a los individuos construir significados y comprender el mundo a su alrededor. Enseñar a pensar de modo complejo fomenta la capacidad de analizar y resolver problemas desde múltiples perspectivas, promoviendo un pensamiento crítico y profundo. Al enseñar a través de la conversación, se facilita el intercambio de ideas y la construcción de conocimientos, enriqueciendo el aprendizaje y desarrollando habilidades comunicativas esenciales. En conjunto, estos conceptos subrayan la importancia de un enfoque educativo que integra el desarrollo del lenguaje con la capacidad de pensar críticamente y comunicarse eficazmente.

Administrativa: labores de esta magnitud demandan una coordinación continua de recursos humanos, materiales y económicos. Además, buscan garantizar la gestión de la información sobre las partes de la universidad, el acatamiento de las normativas y la interacción con la vigilancia de los estudiantes, destacando su papel de enlace con los cargos de la autoridad educativa. Debe abandonarse toda elección y actividad que no apoye el cumplimiento de la misión o el punto de vista de avanzar hacia la universidad ideal (Mejía, ob. cit.). Por lo tanto, la dimensión administrativa se refiere a la previsión, asignación y articulación de los recursos, la coordinación y representación de las personas que integran la organización.

Por consiguiente, los términos resultados, procesos y estructuras como indicador, son componentes clave en el análisis y gestión de cualquier organización. Los resultados se refieren a los logros o productos finales que una organización busca alcanzar, medidos a través de indicadores de desempeño. El proceso abarca las actividades y procedimientos mediante los cuales se alcanzan estos resultados. La estructura, por su parte, define la disposición organizativa, incluyendo la jerarquía, roles y relaciones entre los miembros de la organización, proporcionando un marco para coordinar y gestionar el proceso hacia la consecución de los resultados deseados. Juntos, estos elementos son esenciales para el éxito y funcionamiento coherente de una organización.

Organizativa: en particular, existe la necesidad de actualizar las prácticas y las interrelaciones entre los docentes para llegar a acuerdos que beneficien el



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

aprendizaje y el logro educativo. Crear condiciones propicias para una buena interrelación entre todas las personas, independientemente de su rango y responsabilidad, es determinante para asegurar el logro educativo (Mejía, ob. cit.). En consecuencia, la dimensión organizativa constituye el soporte de la organización escolar, en tanto expresa el desempeño individual y grupal del trabajo.

Al mismo tiempo, equipamiento, material didáctico, insumos, procesos y resultados son componentes esenciales en el contexto educativo. El equipamiento se refiere a los recursos físicos necesarios para el aprendizaje, como muebles y tecnología. El material didáctico incluye herramientas y recursos educativos, como libros y software, que facilitan la enseñanza y el aprendizaje. Los insumos son los recursos consumibles que apoyan el proceso educativo, como papel, tinta y otros materiales. Estos elementos aseguran un entorno educativo efectivo y productivo.

Participación social: en el contexto de la nueva misión, las universidades necesitan participar el compromiso del desarrollo de los estudiantes con los papás, tutores y la comunidad, hoy más que nunca necesitan de su amplio apoyo y participación, y es muy importante el clásico apoyo que siempre han brindado a las universidades; sin embargo, esto todavía no es suficiente, ya que sus hijos, así como la sociedad, están cada vez más involucrados en el aprendizaje a través de la colaboración social responsable y colaborativa (Mejía, ob. cit.). Así mismo, la participación social se refiere en particular a los vínculos de la universidad con otras asociaciones, instituciones, organizaciones y otras empresas de la sociedad con el fin de aclarar tareas, ocupaciones y participantes y establecer proyectos conjuntos.

En cuanto a las acciones educativas comunitarias, se refieren a iniciativas que involucran a la comunidad en el proceso educativo, promoviendo la colaboración y el apoyo mutuo. Mientras que las acciones de inclusión escolar buscan integrar a todos los estudiantes, independientemente de sus habilidades o antecedentes, garantizando igualdad de oportunidades educativas. Participar en actividades escolares y extraescolares implica involucrarse en una variedad de eventos y programas tanto dentro como fuera del horario escolar, lo que enriquece la experiencia educativa y fomenta el desarrollo integral de los estudiantes. En conjunto, estas acciones contribuyen a crear un entorno educativo inclusivo, participativo y enriquecedor.



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Escala de medición: ordinal

Variable 2: responsabilidad social universitaria

Definición conceptual

Para Puentes (2013).

La RSU es un enfoque ético de la interconexión entre la universidad y la sociedad. Este es un compromiso moral inalienable, al mismo tiempo que se generan conocimientos nuevos y relevantes para la solución de problemas sociales, que permitan la aplicación directa del conocimiento científico y técnico, y una formación profesional más humanitaria.

La RSU es un concepto que enfatiza la importancia de que las universidades tengan un impacto positivo en la sociedad. Esto implica no sólo el papel tradicional de las universidades en la educación de los estudiantes y la realización de investigaciones, sino que también se extiende a sus responsabilidades de involucrarse con las comunidades y abordar cuestiones sociales, económicas y ambientales.

Dimensiones:

Gestión: se refiere al objetivo de transformar la universidad en un pequeño modelo de sociedad democrática, igualitaria (eliminando la segregación y corrigiendo privilegios), transparente y convirtiéndola en una guía de progreso razonable (defensa de la política ambiental, uso de papel reciclado, residuos eliminación) (Vallaey, ob. cit.).

Por su parte, la gestión institucional se refiere a la administración y organización eficaz de una institución para alcanzar sus objetivos. La transparencia implica la apertura y claridad en las operaciones y decisiones de la institución, fomentando la confianza y responsabilidad. La calidad se centra en ofrecer servicios y resultados que cumplen con altos estándares y expectativas. La eficiencia se refiere al uso óptimo de recursos para lograr los objetivos con el menor desperdicio posible. En conjunto, estos conceptos garantizan que una institución funcione de manera efectiva, confiable y orientada a la excelencia.

Docencia: la meta consiste en capacitar a los educadores para adoptar un enfoque universitario de la RS y fomentar la implementación de proyectos nacionales en la disciplina. Esto implica abrir el aula a la sociedad como una fuente crucial de educación y práctica, aplicando estos conocimientos a la resolución de problemas del mundo real (Vallaey, ob. cit.). La docencia universitaria es una



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

actividad compleja y multidimensional cuyos docentes deben poseer una amplia gama de habilidades y conocimientos. Además de la experiencia en su campo, los profesores universitarios eficaces deben poseer sólidas habilidades interpersonales, conocimiento de la enseñanza y la capacidad de crear un entorno de aprendizaje positivo e inclusivo.

Por consiguiente, el aprendizaje como indicador es el proceso mediante el cual los estudiantes adquieren conocimientos, habilidades y competencias. La malla curricular organiza y estructura los contenidos y materias que deben ser enseñados y aprendidos durante un curso académico. La promoción y participación en clases se refiere a las estrategias y acciones destinadas a incentivar la asistencia activa y el compromiso de los estudiantes en el aula. El fomento de la cultura implica integrar y valorar las diversas manifestaciones culturales dentro del entorno educativo, enriqueciendo la experiencia formativa y promoviendo el respeto y la comprensión intercultural. Por lo tanto, estos elementos crean un entorno educativo dinámico y holístico que facilita el desarrollo integral de los estudiantes.

Investigación: el objetivo es una indagación que promueva el progreso de todas las conveniencias posibles. Un plan posible, por ejemplo, sería que las universidades firmaran acuerdos de identidad con ciudades secundarias e invitaran a apartamentos en múltiples ocupaciones para realizar encuestas interdisciplinarias con las aplicaciones metropolitanas antes mencionadas. (Vallaes, ob. cit.).

Al mismo tiempo, las investigaciones en temas de gestión se centran en analizar y mejorar las prácticas administrativas y organizativas. Las investigaciones sobre la comunidad buscan entender las dinámicas y necesidades de las poblaciones locales. La difusión de proyectos de investigación implica compartir las metodologías y avances de las investigaciones en curso, mientras que la difusión de resultados de investigación se enfoca en comunicar los hallazgos y conclusiones obtenidas. La formación profesional se refiere a la preparación y desarrollo de habilidades y conocimientos especializados en una determinada área de estudio o trabajo. Estos elementos promueven la aplicación práctica de la investigación y el desarrollo de competencias profesionales.

Extensión: según Vallaes (ob. cit.).

El objetivo es desarrollar y gestionar proyectos de avance en ayuda con departamentos de indagación y profesores de múltiples departamentos



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

como fuente de recursos de investigación y docencia para aplicación social en la universidad. Dejando de lado la marginación institucional de estas iniciativas humanitarias voluntarias, que han agotado su relación con la alineación profesional y la docencia superior, la iniciativa está orientada a lograr una adhesión socialmente proyectada dentro de la organización debido a la orientación académica de la universidad.

Por otra parte, los indicadores como la formación a los ciudadanos implican educar y capacitar a las personas que adquieran habilidades y conocimientos necesarios para su desarrollo personal y profesional. La transferencia de conocimientos adquiridos en los sectores vulnerables de la sociedad se refiere a la aplicación de estos conocimientos para mejorar las condiciones de vida de las poblaciones desfavorecidas. La atención a los problemas sociales de la comunidad consiste en identificar y abordar las necesidades y desafíos que afectan a la sociedad, promoviendo soluciones sostenibles. En conjunto, estos elementos fortalecen el empoderamiento individual y colectivo, contribuyendo al bienestar y progreso de toda la comunidad.

Escala de medición: ordinal

Operacionalización de Variables

En el ámbito de la investigación cuantitativa, la manipulación de variables se vuelve esencial para asegurar la coherencia y precisión en la recopilación de datos. La operacionalización, un paso crucial en este proceso, se define como la labor de delimitar variables de manera que faciliten su medición y análisis. Este procedimiento implica descomponer conceptos abstractos representados por variables en elementos concretos y mensurables.

En particular, la operacionalización de variables cuantitativas se refiere a la determinación y medición de estas de manera que posibilite su cuantificación y análisis estadístico. En el contexto de la indagación cuantitativa, este proceso implica identificar indicadores o medidas específicas que capturen los conceptos de interés, asegurando así la rigurosidad y validez de la investigación. La selección cuidadosa de indicadores y la precisión en la definición de variables son elementos cruciales para obtener resultados fiables y significativos en el análisis cuantitativo.

Para Cabezas et al. (2018).

La operacionalización de variables es un proceso complejo relacionado con variables que busca definir términos originalmente descubiertos en forma abstracta en términos concretos, observables y medibles al operacionalizar conceptos y variables en métricas que puedan medirlos. Al medir variables complejas, estas se transforman en otras variables que tienen medidas empíricas y son fácilmente medibles; en el proceso observamos que las variables en estudio se descomponen en variables más específicas, llamadas dimensiones o categorías, estas a su vez se transforman en un indicador que se puede observar directamente.

Así se muestran en los Cuadros 4 y 5.

En resumen, la operacionalización de variables cuantitativas es esencial en la investigación, definiendo y midiendo variables de manera observacional y registrable para asegurar la precisión y confiabilidad de los datos. Esto facilita la comprobación de hipótesis. Las variables cuantitativas, que se pueden medir numéricamente, son fundamentales en este proceso.

Cuadro 4
Operacionalización de la variable 1 (X): gestión gerencial

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Pedagógica curricular	Desarrollo lingüístico.	1	(1) Nunca	Alto 18-20
	Construir significados.	2	(2) Casi Nunca	
	Enseñar a pensar de modo complejo.	3	(3) A veces	Medio 15-17
	Enseñar a través de la conversación.	4	(4) Casi siempre (5) Siempre	Bajo 8-14
Administrativa	Resultados.	5		
	Proceso.	6		Alto 22-25
	Estructura.	7		Medio 17-21
	Equipamiento	8		Bajo 8-16
	Material didáctico	9		
Organizativa	Insumos.	10		
	Procesos.	11		Alto 13-55
	Resultados.	12		Medio 9-12 Bajo 3-8
Participación social	Acciones educativas comunitarias.	13		
	Acciones de inclusión escolar.	14		Alto 14-15



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Participa en actividades escolares y extraescolares	15	
		Medio 11-13 Bajo 3-10
		Alto 61-75
Totales		Medio 51-60 Bajo 29-50

Elaboración propia

Cuadro 5
Operacionalización de la variable 2 (Y): responsabilidad social universitaria

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Gestión universitaria	Gestión institucional	1	(1) Nunca	
	Transparencia	2	(2) Casi Nunca	Alto 13-15
	Calidad y eficiencia	3	(3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Medio 10-12 Bajo 03-09
Docencia universitaria	Aprendizaje.	4		
	Malla curricular.	5		Alto 19-20
	Promoción y participación en clases.	6		Medio 15-18
	Fomento de la cultura.	7		Bajo 6-14
Investigación universitaria	Investigaciones en temas de gestión.	8		
	Investigaciones sobre la comunidad.	9		Alto 17-20
	Difusión de proyectos de investigación.	10		Medio 13-16
	Difusión de resultados de investigación.	11		Bajo 4-12
Extensión universitaria	Formación profesional.	12		
	Formación a los ciudadanos.	13		Alto 17-20
	Transferencia de conocimientos adquiridos en los sectores vulnerables			Medio 12-16
	de la sociedad.	14		Bajo 4-11



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Atención a los problemas
sociales de comunidad 15

Alto 61-75

Medio 48-60

Totales

Bajo 19-47

Elaboración propia

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Modelo de la Investigación

El pensamiento consustanciado con esta indagación es el positivismo, una teoría filosófica nacida a finales del siglo XIX. Su propósito primordial es llevar a cabo una ciencia unificada por medio de la cual se logre conseguir y transmitir todo el razonamiento. Para Martínez (2013), la investigación sigue un enfoque positivista, orientado a descubrir las causas de fenómenos sociales mediante la generación de generalizaciones a partir de procesos observados a nivel global. Se caracteriza por ser cuantitativa y adherirse al paradigma positivista, siendo de naturaleza básica y correlacional. Utiliza un método hipotético-deductivo y se enmarca en un diseño no experimental de tipo explicativo y descriptivo. La presente investigación sigue el siguiente fundamentación ontológico, epistemológico y metodológico, como se muestra en el Gráfico 7.



Gráfico 7. Marco metodológico. Elaboración propia



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Fundamentación Ontológica, Epistemológica y Metodológica

Toda investigación amerita sustentar la acción del sujeto cognoscente en función de una cosmovisión consistente y razonada. En este precepto de opiniones resulta fundamental sustentar las esferas de la comprensión que articularán las acciones del investigador. En primer lugar, exponer la concepción del mundo y sus alcances, es decir, la ontología; en segundo lugar, declarar cuál será el camino que facilitará la generación del conocimiento o epistemología. Seguidamente, asumir una metodología que armonice congruentemente con las bases filosóficas y que permita tener acceso a la información clave para la investigación.

Lo importante para una epistemología o teoría de la comprensión correcta es la ontología o características de los objetos conocidos y la metodología o manera en que se formaliza la práctica de la indagación. El investigador debe, por tanto, señalar la base paradigmática del estudio, es decir, la base sobre la que se inspira su ontología o la naturaleza del objeto de estudio, la base sobre la que su teoría proporciona una comprensión o racionalidad epistemológica y, finalmente, el procedimiento de cómo llevar a cabo la investigación.

El campo de la exploración cuantitativa se ha fortalecido significativamente durante el último siglo y los estudiosos tienen la posibilidad de abordarlos de muchas formas diferentes. Una de las formas frecuentes que desde el punto de vista del investigador es usar un paradigma que implique trabajar con números.

Según, Severin (2017) el nuevo paradigma universitario debe basarse en la colaboración. Las universidades son comunidades de aprendizaje, contenidas simultáneamente en sociedades territoriales y nacionales, y debemos esforzarnos por restaurar un sentido de comunidad, de algo que hemos construido juntos, de ser parte de una historia y un destino común.

En virtud de lo anterior, es requisito integrar el comportamiento como investigadores a la corriente teórica que guíe el desarrollo de investigación, o sea, aceptar una posición ideológica clara, por lo cual el investigador asume el pensamiento del positivismo, que parte de la neutralidad de los investigadores, la exploración, que facilita conseguir una comprensión objetiva y verdadera de la sociología.



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Postura Ontológica

La ontología se enfoca en la naturaleza y la estructura de los fenómenos sociales, buscando responder a la pregunta fundamental: ¿cuál es la esencia del problema en cuestión? En este punto, resulta crucial identificar claramente el aspecto de la realidad que se está estudiando. Este proceso, al dinamizarse en la búsqueda del conocimiento, establecerá las bases argumentativas para las metas planteadas en la indagación. A continuación, se aborda la comprensión de la colaboración de los empleados en la organización, las actividades conjuntas con otras instituciones, el realce en la defensa del medio ecológico y la participación de la organización en iniciativas sociales, con el objetivo de satisfacer a los usuarios de esta.

Para Cruz (2016, citado por Torres, 2021) señala que la ontología, es la teoría filosófica de lo existente y es presentada de manera práctica como la teoría de los objetos. Resulta oportuno mencionar que desde el campo de la filosofía se deben expresar conceptos; por ello, se explica el sentido de objeto, el cual es aquello que surge ante la observación del investigador y debe ser considerado como real cuando ocupa un lugar en el espacio, es directa o indirectamente observable; es y establece relaciones de determinación causa-efecto con otros objetos reales, los cuales, en su totalidad, constituyen el campo de estudio de las ciencias empíricas.

La RSU se concibe como un medio para instar a las entidades sociales a comprometerse con la paz y a defender y promover su responsabilidad inherente. Es fundamental aclarar desde el principio que la responsabilidad social ontológica no sostiene la superioridad moral de estas entidades sociales en comparación con otras formas de realidad.

En lugar de postular la superioridad moral, la RSU aboga por que las instituciones, incluyendo las universidades, reconozcan su impacto en la sociedad y asuman un compromiso activo para contribuir positivamente. Este enfoque busca construir puentes y fomentar la colaboración, reconociendo la diversidad de contextos y perspectivas. Por lo tanto, la RSU se muestra como un instrumento precioso para fomentar la responsabilidad y la promoción de la paz en el entorno



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

social, sin afirmar la moralidad intrínseca superior de las entidades sociales que la adoptan.

Partiendo de las conjeturas anteriores, la ontología en este sentido está representada por la gestión gerencial de Universidad de Guayaquil de Ecuador, identificada desde la dirección, cuya competencia y capacidad de respuesta permean inevitablemente las prácticas gerenciales medias. Es por eso que las verdades universales en estas dependencias, ya sea en grupos gerenciales o talento humano en funciones no gerenciales, se investigan, analizan y materializan a partir de los hechos emergentes de esta investigación, en lugar de algunas herramientas modificadas, utilizadas por los académicos posteriormente de la cogida de los datos, se recibirá la noticia real y válida para la obtención de los resultados, lo que llevará a la idea de implementar una estructura teórica dirigida principalmente a la dirección gerencial de la Universidad de Guayaquil, Ecuador.

Por su parte, Vargas (2019) destaca, que cuando los autores optan por una postura diferente a la metodología originalmente establecida, este cambio puede ser interpretado como un indicador de que el investigador, al enfrentar la complejidad de la realidad, puede ser subjetivamente ignorante de aspectos cruciales. En este escenario, el proceso de investigación social tiende a percibirse como lineal y más conectado con enfoques técnicos. Este planteamiento sugiere que cualquier desviación de la postura metodológica inicial puede revelar la dificultad del investigador para comprender completamente la realidad compleja que está estudiando

Generalmente, la ontología de todos modos se muestra como una teoría de los elementos. Ciertamente, los conocimientos en el terreno de la sabiduría tienen que ser claros, por eso se aclara el concepto del objeto; es decir, nace antes de que el investigador vea, y en tanto ocupa un lugar en el espacio puede ser de manera directa o de forma indirecta. Lo que se aprecia de forma indirecta se tiene por verdadero, y establece relaciones causales con otros elementos reales que, tomados en su grupo, conforman el dominio analítico de la ciencia empírica.

Luego de todo, en opinión del investigador, las indagaciones fundamentadas en los teóricos de la ontología del objeto real; es decir, los realistas, están motivados a comprender la realidad de la misma forma que la muestran las superiores



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

instituciones de la Universidad de Guayaquil de Ecuador, donde se dan a conocer las realidades de las organizaciones independientemente de comprender a los humanos que las estudian.

Postura Epistemológica

El paradigma insertado en esta investigación se encuentra en el positivismo, en el cual el investigador cumple una función pasiva al precisar el objeto de comprensión, pues la verdad es externa, limitándose a observar e interpretar corrientes a través de los sentidos razones de la verdad, herramientas aplicadas y recurrencia de procedimientos estadísticos para revelar y examinar los resultados. Así, la comprensión de la naturaleza de un objeto está ligada a una descripción de la verdad basada en las premisas o ideas preconcebidas existentes. Según, Navarro (2024) al referirnos al paradigma positivista, el razonamiento previo se considera hipotético. Esto significa que se asume que no está sujeto a la interpretación del observador o investigador, ya que se cree que está regido por leyes y mecanismos específicos y no depende de la percepción subjetiva del individuo.

Para Corbetta (ob. cit.), la posibilidad de comprensión está asegurada por 2 hechos: a) el estudioso y el objeto de investigación son considerados como entidades separadas (dualismo); b) el estudiante puede aprender sin afectarlo o aceptar su dominio (objetividad) sobre el objeto. Estas existen en las verdades externas de la libertad del observador (leyes de la naturaleza), y la tarea del científico es descubrirlas. No prevalece la preocupación de que los valores de un investigador distorsionen su interpretación de la verdad social y viceversa.

Esta postura de eliminar los valores en favor de los hechos parte de la idea de la sociedad como un dato externo que no se puede cambiar. En definitiva, la epistemología asumida nos lleva a considerar la existencia de un dualismo sujeto-objeto, donde prevalece la objetividad, sustentando los hallazgos en la maniobra e inspección de la noticia. Se infiere que el acercamiento a esta realidad se ejecutará buscando el mantenimiento de la integridad del hecho social y la captura de la información de una manera objetiva y limpia.

Según la definición brindada al inicio de esta investigación, la RS es la



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

respuesta y acción de una institución en su grupo, que reconoce su responsabilidad con la sociedad y así cumple con sus obligaciones éticas, legales y morales. La Universidad de Guayaquil, está ubicada en la localidad de Guayaquil, Ecuador, sigue una política de responsabilidad social orientada al cumplimiento de sus obligaciones éticas, legales y morales derivadas de sus interacciones con la sociedad en la que se desenvuelve. En política, la universidad se compromete a promover tres grandes áreas de responsabilidad social: la investigación, la docencia y el servicio social.

Postura Metodológica

Es importante destacar que este capítulo trata de la metodología, que no es más que una serie de técnicas y procedimientos científicos utilizados a lo largo del proceso de indagación para lograr resultados. “Un conjunto de métodos seguidos en la investigación científica” Becerra (1997, citado en Cheesman, 2022), así mismo, el análisis de encuestas se caracteriza por ser un método insustituible que logra de manera específica los objetivos propuestos por el investigador. En este sentido, se toman todos los pasos metodológicos que permitan profundizar en el análisis del caso-problema y construir una comprensión metodológica. Fundamentalmente, apoyados en este plano metodológico, se seguirá la técnica de las ciencias naturales, bajo un método hipotético-deductivo, operacionalizando variables buscando describir y explicar la realidad.

En resumen, es fundamental comprender el concepto de gestión gerencial y su papel crucial en el éxito organizacional, abarcando la planificación, organización, dirección y control de recursos para alcanzar metas. La exploración se concentra en la administración organizacional realizada por el talento humano en la Universidad. Metodológicamente, sigue un enfoque cuantitativo y positivista, respaldado por una ontología racionalista realista. El diseño es correlacional, no experimental-explicativo, clasificado como investigación básica, empleando un método hipotético-deductivo y descriptivo. La técnica utilizada implica una encuesta de 32 ítems a través de un cuestionario.



Población

Una población se conceptualiza como un conjunto de sujetos o animales de la igual especie que comparten un tiempo y lugares específicos. Aunque el término "población" se emplea comúnmente para describir a la sociedad humana, también puede referirse a otros grupos de animales. Según López (2004), una población se conceptualiza como un grupo de personas u cosas sobre los cuales se indaga lograr información. Esta categoría puede abarcar desde personas y animales hasta exploraciones médicas, creaciones, muestras de laboratorio, sucesos de tránsito, entre otros.

Cabe recalcar que el concepto de población, aunque comúnmente asociado a la biología y la ecología, se extiende a diversas disciplinas, destacando su importancia en la investigación y la recopilación de información para entender mejor los fenómenos estudiados. En síntesis, el concepto de población no se limita solo al ámbito biológico y ecológico, sino que se expande a diversas disciplinas, desempeñando un papel esencial en la investigación y la recopilación de información. Su aplicación contribuye significativamente a la comprensión de fenómenos en contextos sociales, económicos y de salud, proporcionando un marco conceptual valioso para el estudio y la toma de providencias informadas.

Para el estudio en particular, se enfocó en un grupo específico de individuos conformado por 862, docentes titulares y autoridades que trabajan en la Universidad de Guayaquil. Estos profesionales representan la totalidad del personal académico de la universidad y son el foco principal de la investigación. La selección de esta población fue crucial, ya que estos docentes y autoridades son los encargados de implementar y garantizar la calidad educativa, así como de dirigir las políticas y estrategias académicas que influyen en el desempeño institucional. Su experiencia, formación y perspectivas son vitales para comprender el impacto de las iniciativas y programas de la universidad.

La Tabla 5 ofrece un análisis exhaustivo de la composición de esta población objeto de estudio, subrayando cada grupo en el contexto de la educación superior y su contribución al desarrollo académico y administrativo de la Universidad de Guayaquil.



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Cuadro 6

Población - planta docentes, titulares y autoridades – Universidad de Guayaquil

Facultad	TC
Arquitectura y Urbanismo	29
Ciencias Administrativas	172
Ciencias Agrarias	15
Ciencias Económicas	48
Ciencias Matemáticas y físicas	63
Ciencias Medicas	67
Ciencias Naturales	23
Ciencias Psicológicas	26
Ciencias Químicas	17
Comunicación Social	47
Educación Física Deporte y Recreación	12
Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación	91
Ingeniería Industrial	49
Ingeniería Química	45
Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas	44
Medicina Veterinaria y Zootecnia	9
Odontología	65
Autoridades Universidad de Guayaquil	40
Total, Población	862

Elaboración propia a partir de la información proporcionada por el sistema integrado de la Universidad de Guayaquil SIUG (corte 5-3-2023).

Como se muestra en el Cuadro 6, la Universidad de Guayaquil está constituida por 862 docentes titulares y de los cuales 40 son autoridades compuestas por: Rector, Vicerrector, Decanos del Vicerrectorado Académico, Gerente Administrativo, Decanos Académicos, Vicedecanos Académicos, con corte al 5 de marzo de 2023

Muestra

Según Hernández et al. (2014), la muestra se define como un subconjunto o fragmento de la población o mundo que será objeto de investigación, representando una porción significativa de la misma. En términos estadísticos, se trata de un conjunto de datos que representa a una población más extensa. Por otro lado,



Ñaupas et al. (2014) conciben la muestra como un subconjunto esencial de una población.

Una muestra de población es un subconjunto de una población más grande seleccionada con fines de investigación. La muestra se selecciona cuidadosamente para representar a toda la población con la mayor precisión posible. Esto es importante porque estudiar una población completa no siempre es factible, ya sea por limitaciones de tiempo, dinero o logísticas. Al seleccionar una muestra de población, debe asegurarse de que sea distintiva de la población que se está investigando. Asimismo, existen procedimientos que se utilizan para la investigación exploratoria, pero cuando hay situaciones investigativas más graves, es necesario recurrir al procedimiento estadístico matemático. Según Ñaupas, et al. (2014), la fórmula para la obtención de la muestra para poblaciones finitas es:

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

$$n = \frac{862 \times 1.75^2 \times 0.5 \times 0.5}{8^2 \times (862 - 1) + 1.75^2 \times 0.5 \times 0.5} = 105$$

$$\text{Muestra óptima: } n = \frac{N}{1 + \frac{N}{n}} = \frac{862}{1 + \frac{862}{105}} = 94$$

Para efecto de lo dicho, en el Cuadro 7 se determina la muestra de estudio, para poblaciones finitas, utilizando una hoja de Excel.

Muestras para poblaciones finitas

Ingreso de parámetros

Tamaño de la Población (N)	862	Tamaño de Muestra	
Limite aceptable de error muestral (E)	0.08	Fórmula	105
Proporción de éxito (P)	0.5		
Proporción de fracaso (Q)	0.5	Muestra óptima	94
Nivel de confianza (Z)	1.75		



Cuadro 7

Muestra - planta docente, titulares y autoridades – Universidad de Guayaquil

Facultad	TC
Arquitectura y Urbanismo	3
Ciencias Administrativas	19
Ciencias Agrarias	2
Ciencias Económicas	5
Ciencias Matemáticas y físicas	7
Ciencias Medicas	7
Ciencias Naturales	3
Ciencias Psicológicas	3
Ciencias Químicas	2
Comunicación Social	5
Educación Física Deporte y Recreación	1
Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación	10
Ingeniería Industrial	5
Ingeniería Química	5
Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas	5
Medicina Veterinaria y Zootecnia	1
Odontología	7
Autoridades Universidad de Guayaquil	4
Total, muestra	94

Elaboración propia a partir de la información proporcionada por el sistema integrado de la Universidad de Guayaquil SIUG (corte 5-3-2023).

Muestreo

Según Amiel (2014), el muestreo se describe como el asunto de elegir una muestra de una población predefinida. En contraste, Hernández (2006) describe que, en una muestra probabilística, todos los individuos del grupo poseen igual posibilidad de ser elegidos. La selección se realiza al definir los atributos de la población y el tamaño de la muestra, utilizando métodos aleatorios o mecánicos para elegir las unidades de estudio. En esta investigación, se utilizó una muestra probabilística estratificada, calculada mediante fórmulas estadísticas, que incluye a 94 docentes titulares y autoridades de la Universidad de Guayaquil.

A demás, y según Vara (2012) señala que, “la muestra probabilística es la más adecuada para identificar índices y describir poblaciones mediante muestras. Por



eso este tipo de muestreo es típico y necesario cuando estás realizando investigaciones cuantitativas, descriptivas y correlacionales” (p. 223).

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Según Hernández (2006), la cogida de la información implica implementar una estrategia descriptiva para recopilar información con objetivos específicos. Esta fase implica decisiones clave, como determinar la fuente de información (ya sea proporcionada por individuos, generada visualmente o extraída de documentos, archivos o bases de datos) y seleccionar los medios o procedimientos para recolectar los datos.

En el desarrollo de cogida de datos, se utilizaron diversas técnicas, definidas por Ñaupas et al. (ob. cit.) como procedimientos específicos en cada etapa de la investigación, ya sea cuantitativa o cualitativa. Tamayo (2003) describe la encuesta como un procedimiento de diseño descriptivo en el cual se recopilan datos a través de un cuestionario predefinido, sin alterar el contexto o fenómeno. El cuestionario, un documento formado por preguntas coherentes y organizadas, fue el instrumento utilizado en esta investigación, siendo una de las metodologías más comunes para la recogida de la información.

Según Ñaupas et al. (ob. cit.), los cuestionarios son una técnica de encuesta que radica en enunciar un conjunto ordenado de interrogaciones subrayadas concernientes con las premisas de trabajo y los indicadores de la encuesta. Bernal (2016) sostiene que el cuestionario, compuesto por cuestiones delineadas para lograr información imprescindible para los objetivos de la indagación, debe ser confiable y válido antes de su aplicación.

Cuestionario de gestión gerencial: se aplicó un cuestionario de gestión gerencial con 17 ítems dirigidos a los profesores y autoridades de la Universidad de Guayaquil. Estas preguntas cerradas se presentaron junto con las instrucciones para su llenado en un período de 10 a 15 minutos.

Ficha Técnica

Técnica: encuesta.

Instrumento: cuestionario de gestión gerencial.



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Autor: Vicente Salazar Soledispa.

Año: 2023.

Validez: juicio de expertos por tres especialistas de la Universidad de Yacambú.

Confiabilidad: Método Alfa de Cronbach.

Ámbito de aplicación: docentes titulares y autoridades que trabajan en la Universidad de Guayaquil.

Forma de Administración: individual.

Dimensiones:

Se formularon 17 ítems:

Objetivo 1 y 2: 1,2.

Pedagógica curricular: se formularon 4 ítems: 3,4,5,6.

Administrativas: se formularon 5 ítems: 7, 8, 9,10,11.

Institucional: se formularon 3 ítems: 12,13,14.

Participación social: se formularon 3 ítems: 15,16,17.

Valoración

(1) Nunca

(2) Casi Nunca

(3) A veces

(4) Casi siempre

(5) Siempre

Niveles:

Alto 61 - 75

Medio 51 - 60

Bajo 29 - 50

Cuestionario de la RSU: Se administró un cuestionario a los docentes y autoridades de la Universidad de Guayaquil, compuesto por 15 preguntas, con el objetivo de ser completado en un lapso de 10 a 15 minutos. Las preguntas eran cerradas y se proporcionaron instrucciones detalladas sobre cómo completar el cuestionario.

Ficha Técnica

Técnica: encuesta.



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Instrumento: cuestionario RSU.

Autor: Vicente Salazar Soledispa.

Año: 2023.

Validez: juicio de expertos por tres especialistas de la Universidad de Yacambú.

Confiabilidad: Método Alfa de Cronbach.

Ámbito de aplicación: docentes titulares y autoridades que trabajan en la Universidad de Guayaquil.

Forma de Administración: individual.

Dimensiones:

Se formularon 15 ítems:

Gestión universitaria: se formularon 3 ítems: 1,2,3.

Docencia universitaria: se formularon 4 ítems: 4,5, 6, 7.

Investigación universitaria: se formularon 4 ítems: 8,9,10, 11.

Investigación universitaria: se formularon 4 ítems: 12,13,14, 15.

Valoración

(1) Nunca

(2) Casi Nunca

(3) A veces

(4) Casi siempre

(5) Siempre

Niveles:

Alto 61 - 75

Medio 48 - 60

Bajo 19 – 47

Validez y Confiabilidad del Instrumento

Según Ñaupas et al. (ob. cit.), la validación se reseña a la relevancia de un instrumento de medida para evaluar lo que se pretende evaluar. Se relaciona con la precisión con la que la herramienta evalúa el atributo que atrae la atención del



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

examinador, siendo la efectividad del instrumento para representar, describir o predecir dicho atributo.

En contraste, Hernández et al. (ob. cit.) definen la eficacia de un instrumento como la medida en que este verdaderamente evalúa la variante que se propone valorar. La validez se presenta como un aspecto más complejo que debe ser alcanzado en cualquier instrumento de medición utilizado.

La legitimación de los instrumentos, según De la Torre y Accostupa (2013), se hace para ser más objetivos a la hora de seleccionar elementos en los distintos cuadros. El proceso de verificación es mayormente lógico, aunque es posible que utilicen jueces profesionales en la materia para apreciar la consistencia entre múltiples ítems y múltiples propósitos. Por consiguiente, la validez determina el grado de alineamiento metodológico entre lo que se quiere identificar y lo que se va a recolectar mediante la aplicación de la herramienta. Sin embargo, el contenido y consistencia metodológica de los cuestionarios indexados recomendados en la encuesta será verificado por el juicio de expertos de profesionales que laboran en la Universidad de Yacambú, como se muestra en el Cuadro 8.

Cuadro 8

Resumen de informes de juicio de expertos de instrumentos de estudio

Experto	Grado	Universidad	Opinión de aplicabilidad
Carmelo Hernández Mesa	Doctor	Universidad de Yacambú	Aplicable
Elsy González Hernández	Doctor	Universidad de Yacambú	Aplicable
Montoya Gámez Francy	Doctor	Universidad de Yacambú	Aplicable

Fuente: Validez de instrumento

La confiabilidad, según Ñaupás, et al. (2014), los instrumentos son confiables cuando los resultados de la medición no cambian de manera significativa, así sea con el tiempo o gracias a la aplicación de parte de diferentes personas. Entonces, entre otras cosas, si una prueba de sabiduría se aplica hoy y produce algunos resultados, y la misma utilidad se aplica a la misma persona el siguiente mes, en escenarios semejantes, y otorga resultados desiguales, eso supone que la herramienta no es creíble.



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

De acuerdo con Avolio (2015), la confiabilidad se relaciona con la posibilidad de que otros investigadores obtengan resultados similares al estudiar el idéntico caso utilizando con iguales métodos que el estudio originario. La finalidad de la confiabilidad es empujear los desajustes y sesgos en la investigación.

Por otro lado, Carrasco (2009, citado por Chávez, 2016) sostiene que la confiabilidad es el modo que debe poseer una herramienta de comprobación para conseguir resultados consistentes al utilizar una o más veces al mismo individuo o grupo de individuos en momentos distintos. En esta investigación, se empleó el coeficiente de Alfa de Cronbach debido a su alto nivel de confiabilidad, y los resultados se interpretaron según el Cuadro 9.

Cuadro 9
Confiabilidad del instrumento

RANGO	MAGNITUD
0.81 a 1.00	Muy alto
0.61 a 0.80	Alto
0.41 a 0.60	Moderado
0.21 a 0.40	Bajo
0.01 a 0.20	Muy bajo

Fuente: (Corral, 2009)

La ejecución del proceso de recopilación de información implica el manejo de instrumentales para recogida de información, así como su implementación, junto con la elaboración de visualizaciones, registros y mediciones, para que la información pueda ser sometida a análisis. En el contexto de la presente encuesta, se crearon dos instrumentos de medición, como se detalla en el Anexo A, y se aplicaron a 94 docentes titulares y poderíos de la Universidad de Guayaquil por medio un procedimiento de escogimiento aleatorio en el que todos los participantes tenían igual probabilidad de ser seleccionados.

La confiabilidad se evaluó a través de una prueba piloto, utilizando el instrumento previamente validado en diez (10) sujetos con peculiaridades similares al conglomerado de estudio. Los logros se analizaron por medio del coeficiente Alfa de Cronbach, aplicado al cuestionario de opciones múltiples con escala Likert. Utilizando esta fórmula en el software SPSS, versión 25, se determinó que el instrumento posee una alta confiabilidad, como se muestra en el Cuadro 10. Por lo



tanto, el instrumento definitivo diseñado para medir el propósito del estudio es fiable, de acuerdo con lo señalado por Hernández y cols. (2010).

Cuadro 10
Estadística de fiabilidad

Instrumentos	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	No de elementos
Gestión gerencial	0.795	0.809	17
Responsabilidad Social Universitaria	0.773	0.765	15

Fuente: Base de datos del programa SPSS V. 25

Análisis de Datos

El estudio de la información se realizó mediante estadística descriptiva e inferencial y se estableció un soporte de información en el software SPSS (versión 25 en español). En cuanto a la estadística descriptiva, el propósito de la aplicación de fórmulas es proporcionar un resumen numérico de la información recopilada, produciendo resultados significativos. La estadística descriptiva juega un papel fundamental a la hora de coleccionar, clasificar, describir, facilitar y mostrar información a través de tablas y gráficos que representen con precisión la conducta de la información capturada.

La estadística inferencial, por otro lado, implica hacer estimaciones, realizar pruebas y probar hipótesis para sacar conclusiones informadas a partir de la información recopilada. Este método proporciona una base probada consistente para la toma de providencias. Los coeficientes obtenidos mediante estadística inferencial pueden ayudarnos a comprender los modelos que contienen variables de optimización, y el coeficiente chi-cuadrado se utiliza para establecer el nivel de influencia de las variantes.



CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se muestran, examinan y discuten los resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada a los profesores titulares y autoridades de la Universidad de Guayaquil. Estos instrumentos se basaron en la operacionalización de las variables, que incluyeron componentes constitutivos, dimensiones e indicadores derivados de los fundamentos teóricos sobre la gestión gerencial.

Con las pruebas obtenidas debidamente documentadas, se procedió a su análisis con meticulosidad, siguiendo un proceso detallado y sistemático. Este enfoque resultó en una presentación y exposición minuciosa de los resultados del instrumento, con el objetivo de proporcionar una visión lógica y estructurada que permitió apreciar la ponderación específica de las dimensiones de las variantes.

El propósito último del capítulo consistió en la elaboración de cuadros estadísticos, la determinación de promedios en general y la creación de gráficos explicativos, con el propósito de sintetizar los valores y derivar enunciados teóricos coherentes. El proceso implicó una cuidadosa manipulación de los datos numéricos, asignándolos a cada punto relevante, tabulándolos y calculando promedios de continuidad y porcentajes. Los elementos son esenciales para exhibir de manera clara y precisa las tendencias generales en el campo de estudio, sobre el cual se expresaron críticas fundamentadas durante el desarrollo de la indagación. El horizonte de detalle y rigurosidad en el procesamiento de los datos garantiza una comprensión profunda y una presentación efectiva de los hallazgos obtenidos.

El estudio y aclaración de los resultados se fundamentó en los tres primeros objetivos específicos delineados en esta investigación, los cuales se presentaron de la siguiente manera: primero, diagnosticar la necesidad de un modelo teórico de gestión gerencial para la responsabilidad social universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil; segundo, determinar la situación actual

de la gestión gerencial y las actividades desarrolladas por el talento humano en dicha institución; y tercero, correlacionar la gestión gerencial actual con las actividades (gestión, docencia, investigación, extensión) desempeñadas por el talento humano en la Universidad de Guayaquil. La estructura detallada de este capítulo se aprecia en el Gráfico 8.



Gráfico 8. Análisis de resultados. Elaboración propia

Análisis de Resultados

Para el análisis de datos del estudio, se emplearon métodos de estadística descriptiva, utilizando frecuencias y porcentajes para variables categóricas, tales como edad, género y las respuestas a las preguntas tres y cuatro del cuestionario, las cuales están relacionadas con los objetivos específicos uno y dos del estudio. Los métodos señalados permitieron obtener una visión clara y detallada de la distribución y características de la muestra. Además, se evaluó la bondad de ajuste a la curva normal mediante el Test de Kolmogorov-Smirnov, lo que permitió determinar la viabilidad de aplicar análisis estadísticos paramétricos a los datos recolectados. Esta evaluación fue crucial para asegurar la validez de los resultados obtenidos.

Cuadro 11

Distribución de frecuencias y porcentajes respecto del sexo de los informantes

Sexo	fi	fia	Fi%	Fia%
Femenino	49	49	52.13	52.13
Masculino	45	94	47.87	100.00
Total	94		100.00	

Fuente: base de datos (Anexo F)

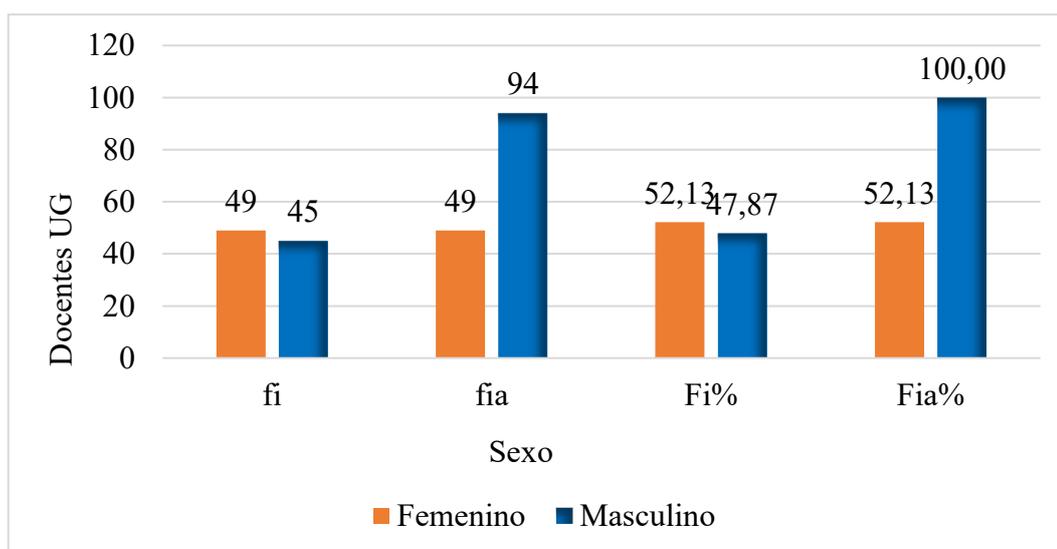


Gráfico 9. Distribución de frecuencias y porcentajes respecto del sexo de los docentes de la Universidad de Guayaquil. Elaboración propia.

La información proporcionada indica en el Cuadro 11, que el 52.13% de los informantes son mujeres, mientras que el 47.87% son hombres. Sin embargo, no se puede concluir automáticamente que existe una predisposición de colaboración mayor en las mujeres que en los hombres, basándose únicamente en estos porcentajes.

Es importante destacar que los porcentajes proporcionados simplemente muestran la distribución de género en la muestra de informantes, pero no ofrecen información sobre las actitudes o comportamientos específicos relacionados con la colaboración. Para llegar a conclusiones más sólidas, se demanda una valoración más obscura de los datos y la consideración de diversos factores. En última instancia, este enfoque más exhaustivo contribuirá a una mejor interpretación de los resultados y permitirá desarrollar estrategias más efectivas y equitativas en el ámbito de la colaboración profesional.

Cuadro 12

Distribución de frecuencias y porcentajes respecto de la edad de los informantes

Rango de edad	fi	fia	Fi%	Fia%
25-39	14	14	14.89	14.89
40-54	43	57	45.74	60.64
55-70	37	94	39.36	100.00
Total	94		100.00	

Fuente: base de datos (Anexo F)

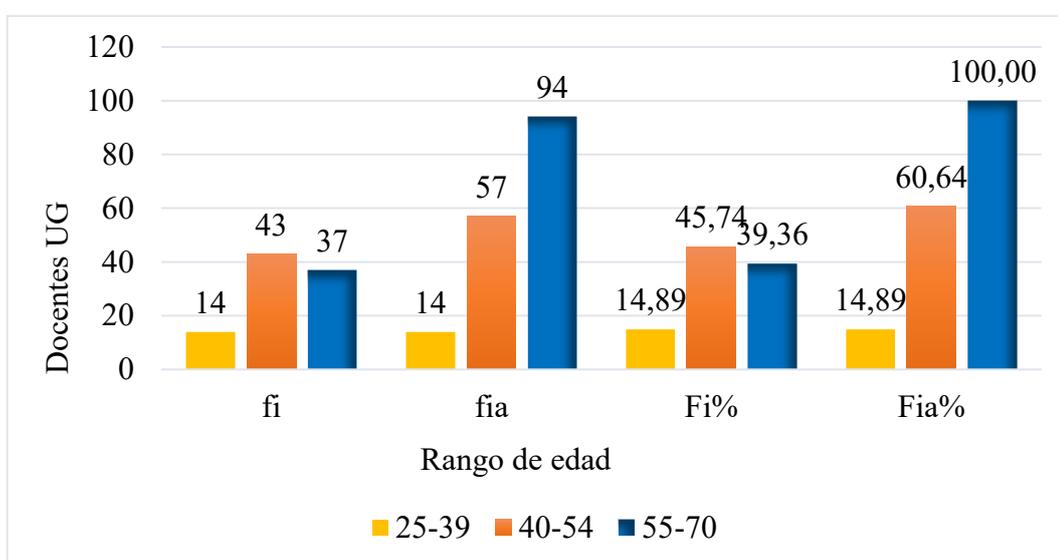


Gráfico 10. Distribución de frecuencias y porcentajes respecto de la edad de los docentes de la Universidad de Guayaquil. Elaboración propia.

Como se muestra en el Cuadro 12, el 45.74% de los profesores de la Universidad de Guayaquil tienen entre 40 y 54 años, lo que está en línea con el nivel promedio de la clasificación, seguido por el 39.36% de los docentes entre 55 y 70 años, que está en un nivel alto y el 14.89% está en un nivel bajo. Se logra prestar atención que la mayoría de los docentes de la Universidad de Guayaquil pertenecen al grupo de edad media, y la distribución por edades de los docentes de la Universidad de Guayaquil puede tener un impacto en el futuro de la institución. Con casi la mitad de su profesorado y personal entre 40 y 54 años, la universidad puede enfrentar una ola de jubilaciones en los próximos años. Esto puede dar lugar a una escasez de docentes experimentados y a la necesidad de contratar y formar nuevos docentes.

Cuadro 13

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes, titulares y autoridades de la Universidad de Guayaquil/nivel gestión gerencial

Niveles	Rango	fi	fia	Fi%	Fia%
Bajo	29 - 50	31	31	32.98	32.98
Medio	51 - 60	37	68	39.36	72.34
Alto	61 - 75	26	94	27.66	100.00
Totales		94		100.00	

Nota. Elaboración propia, a partir de la base de datos del software SPSS V. 25

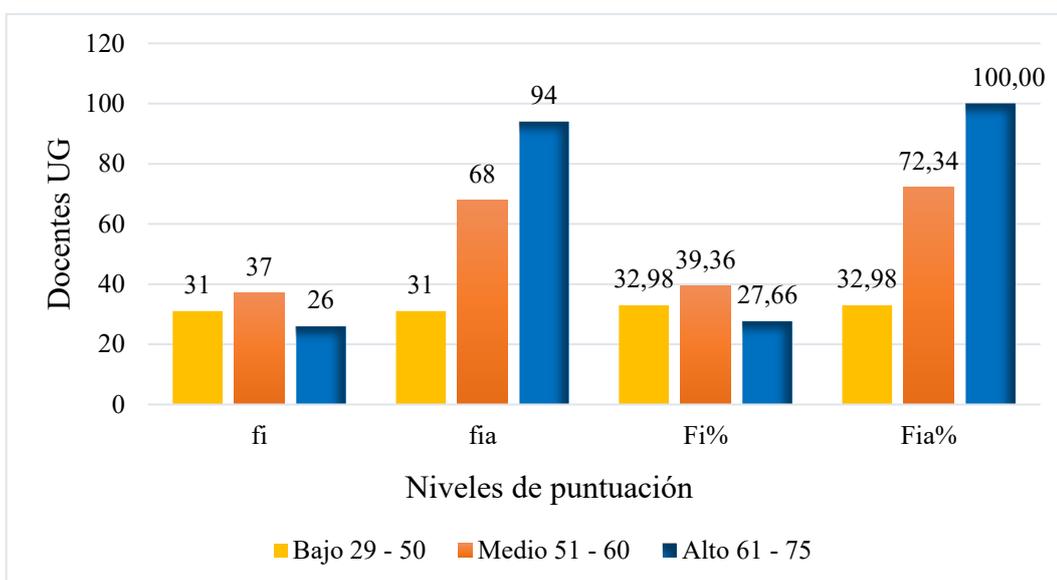


Gráfico 11. Distribución porcentual de los docentes titulares de la Universidad de Guayaquil en el nivel gestión gerencial. Elaboración propia.

Como se puede observar en el Cuadro 13, en el cuestionario de la gestión gerencial el 39.36% de profesores de la Universidad de Guayaquil obtuvieron un nivel medio, mientras que el 32.98% un nivel bajo y el 27.66 un nivel alto; Según esta información, se puede concluir que la mayor parte de los profesores de la Universidad de Guayaquil que intervinieron en las preguntas tienen una percepción de la gestión gerencial que se clasifica como "nivel medio". Esto sugiere que, en general, los docentes ven la gestión gerencial en un punto intermedio entre bajo y alto, con una proporción significativa inclinada hacia el nivel medio. Hay varios factores que contribuyen a la percepción que un profesor tiene del desempeño de un directivo.

Cuadro 14

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes titulares y autoridades de la Universidad de Guayaquil/nivel dimensiones de la gestión gerencial

Niveles	Pedagógico curricular		Administrativas		Institucional		Participación social	
	fi	Fi%	fi	Fi%	fi	Fi%	fi	Fi%
Bajo	32	34.04	30	31.91	30	31.91	41	43.62
Medio	37	39.36	45	47.87	41	43.62	36	38.30
Alto	25	26.60	19	20.21	23	24.47	17	18.09
Totales	94	100.00	94	100.00	94	100.00	94	100.00

Nota. Elaboración propia, a partir de la base de datos del software SPSS V. 25

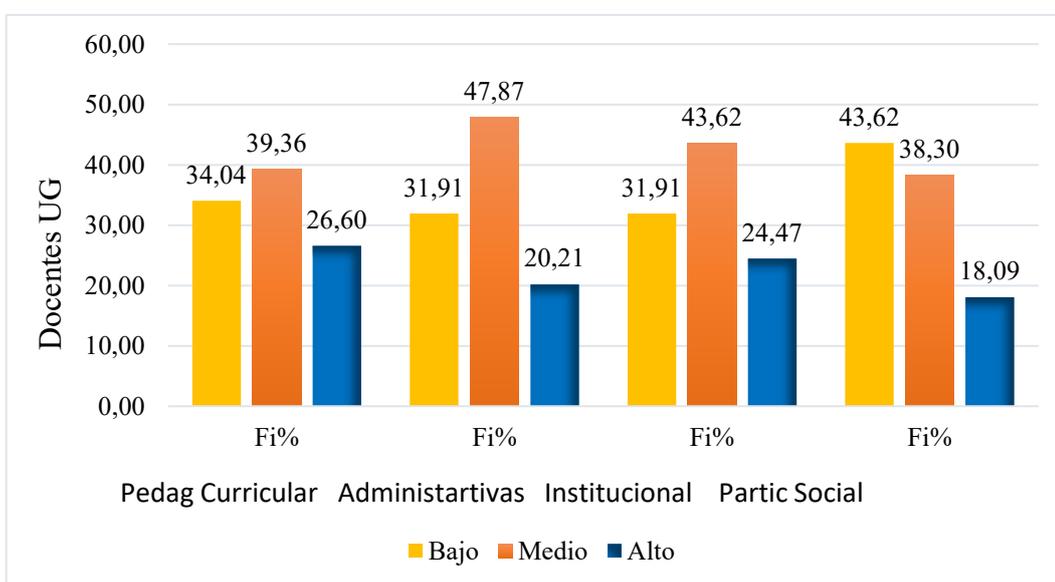


Gráfico 12. Distribución porcentual de docentes titulares de la Universidad de Guayaquil en el nivel dimensiones de la gestión gerencial. Elaboración propia.

En el Cuadro 14 se evidencia, a partir del cuestionario de gestión gerencial, que, en la dimensión pedagógica curricular, el 39.36% se ubica en un nivel medio, el 34.04% en un nivel bajo y el 26.60% en un nivel alto. En cuanto a la dimensión administrativa, el 47.87% se encuentra en un nivel medio, el 31.91% en nivel bajo y el 20.21% en nivel alto. En la dimensión institucional, el 43.72% se sitúa en el nivel medio, el 31.91% en el nivel bajo y el 24.47% en el nivel alto. Respecto a la dimensión de participación social, el 43.62% se encuentra en el nivel bajo, el 38.30% en el nivel medio y el 18.09% en el nivel alto.

En términos generales, se destaca que el nivel medio prevalece en las dimensiones pedagógicas curricular, administrativa y de participación social. Sin embargo, en la dimensión institucional, el nivel bajo tiene una prevalencia mayor

que los niveles alto y medio. Esto indica áreas específicas que podrían beneficiarse de mejoras en la gestión gerencial para lograr un equilibrio uniforme en los niveles de rendimiento.

Cuadro 15
Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes titulares y autoridades de la Universidad de Guayaquil/nivel RSU

Niveles	Rango	fi	fia	Fi%	Fia%
Bajo	19 - 47	33	33	35.11	35.11
Medio	48 - 60	34	67	36.17	71.28
Alto	61 - 75	27	94	28.72	100.00
Totales		94		100.00	

Nota. Elaboración propia, a partir de la base de datos del software SPSS V. 25

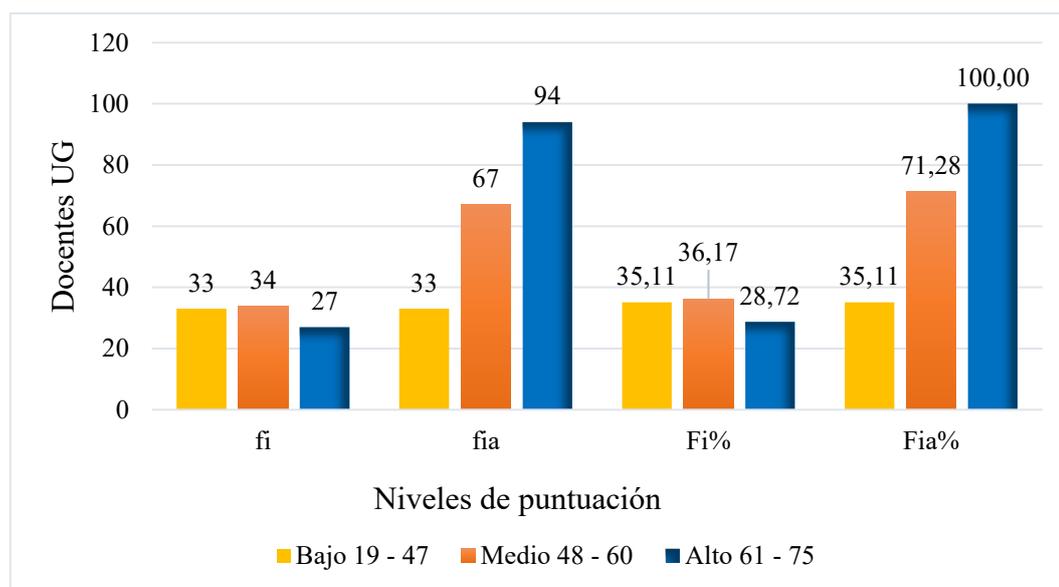


Gráfico 13. Distribución porcentual de los docentes titulares de la Universidad de Guayaquil en el nivel RSU. Elaboración propia.

En el Cuadro 15, se aprecia que, en el cuestionario de responsabilidad social universitaria, el 36.17% de los docentes de la Universidad de Guayaquil obtuvieron un nivel medio, mientras que el 35.11% obtuvo un nivel bajo y el 28.72% alcanzó un nivel alto. Según estos resultados, una mayor parte de los profesores de la UG que intervinieron en las preguntas tienen una percepción de la responsabilidad social universitaria clasificada como "nivel medio". Esto indica que, en general, hay

una distribución equitativa entre las percepciones de nivel bajo y alto, pero la categoría más predominante es la de "nivel medio".

Cuadro 16

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes titulares y autoridades de la Universidad de Guayaquil/nivel dimensiones de la RSU

Niveles	Gestión universitaria		Docencia universitaria		Investigación universitaria		Extensión universitaria	
	fi	Fi%	fi	Fi%	fi	Fi%	fi	Fi%
Bajo	33	35.11	28	29.79	40	42.55	28	29.79
Medio	40	42.55	44	46.81	32	34.04	49	52.13
Alto	21	22.34	22	23.40	22	23.40	17	18.09
Totales	94	100.00	94	100.00	94	100.00	94	100.00

Nota. Elaboración propia, a partir de la base de datos del software SPSS V. 25

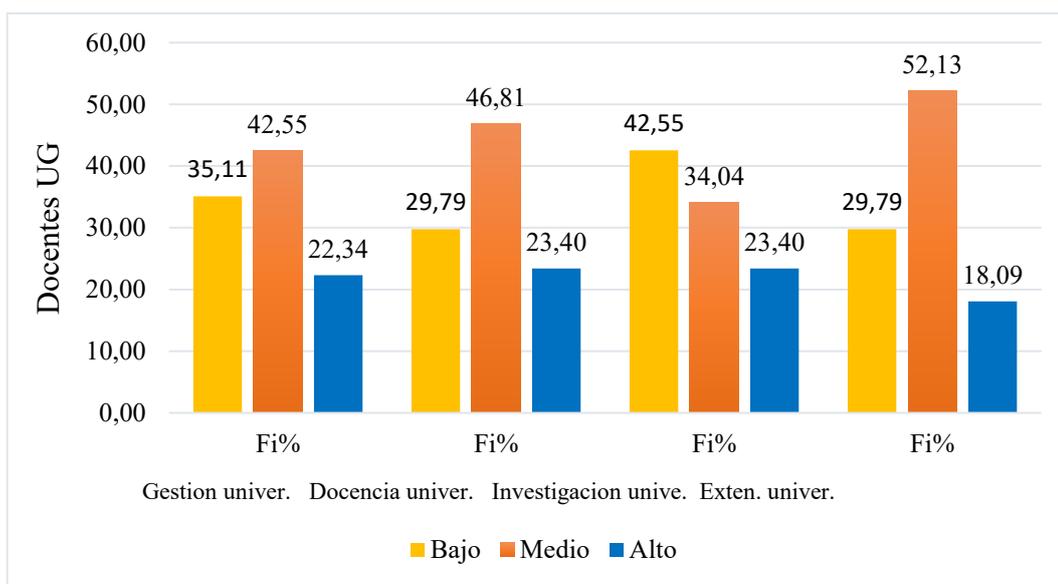


Gráfico 14. Distribución porcentual de los docentes titulares de la Universidad de Guayaquil en el nivel dimensiones de la RSU. Elaboración propia.

En el Cuadro 16, a partir del cuestionario de responsabilidad social universitaria en la dimensión gestión universitaria, el 42.55% se sitúa en un nivel medio, el 35.11% en un nivel bajo y el 22.34% en un nivel alto. Respecto a la dimensión docencia universitaria, el 46.81% se encuentra en un nivel medio, el 29.79% en el nivel bajo y el 23.40% en el nivel alto. En la dimensión investigación universitaria, el 42.55% se encuentra en el nivel bajo, el 34.04% en el nivel medio



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

y el 23.40% en el nivel alto. En la dimensión extensión universitaria, el 52.13% se ubica en el nivel medio, el 29.79% en el nivel bajo y el 18.09% se encuentra en el nivel alto.

Con base en los resultados del cuestionario de RSU en la Universidad de Guayaquil, la mayoría de los profesores tienen una percepción clasificada como "nivel medio". Aunque hay una presencia significativa en las categorías de nivel bajo y alto, la mayor proporción se encuentra en el nivel medio. Esta distribución sugiere que hay una variedad de opiniones entre los profesores en cuanto a la percepción de la RSU.

Con el fin de abordar de manera exhaustiva los objetivos específicos uno y dos, se procede a realizar un análisis detallado de las respuestas ofrecidas por los informantes en correspondencia con la adecuación de las actividades del talento humano a las necesidades de la comunidad universitaria actual. Además, se explorará la percepción de la gestión gerencial para determinar la viabilidad de un nuevo modelo teórico que pueda mejorar los desafíos identificados.

En este contexto, se llevó a cabo una valoración minuciosa de las opiniones expresadas por los informantes en el cuestionario, destacando los aspectos clave que surgen de sus respuestas. Se buscó identificar patrones, tendencias y áreas de mejora potenciales que puedan informar el desarrollo de un modelo gerencial más efectivo y alineado con las insuficiencias actuales de la colectividad universitaria.

El análisis de los resultados se llevó a cabo de manera sistemática, organizando la información recopilada en categorías relevantes que permitieron una comprensión clara y completa de la percepción del talento humano y la gestión gerencial en relación con la responsabilidad social universitaria. Se prestó especial cuidado en los espacios de convergencia y divergencia de opiniones, así como a las sugerencias y comentarios específicos proporcionados por los informantes.

Este enfoque analítico no solo es eficaz para lograr los objetivos específicos uno y dos, sino que también proporciona una base sólida para desarrollar recomendaciones estratégicas. Los hallazgos de la investigación ofrecen una visión profunda de las percepciones y expectativas de la Universidad de Guayaquil sobre la gestión del talento y la RSU. Además, estos resultados facilitan la identificación de áreas de mejora y la implementación de políticas más efectivas. La eficacia del

enfoque analítico pone de relieve la capacidad para obtener información valiosa y relevante, lo cual es crucial para abordar los desafíos específicos planteados y para diseñar estrategias que promuevan un entorno educativo más inclusivo y sostenible.

Cuadro 17

Opinión de los informantes sobre la gestión gerencial para la responsabilidad social del talento humano vigente en la Universidad de Guayaquil podría mejorarse con un nuevo modelo teórico

	Enunciado	fi	fia	Fi%	Fia%
1	Nunca	3	3	3.19	3.19
2	Casi Nunca	1	4	1.06	4.26
3	A veces	13	17	13.83	18.09
4	Casi siempre	17	34	18.09	36.17
5	Siempre	60	94	63.83	100.00
Totales		94		100.00	

Fuente: Base de datos del programa SPSS V. 25

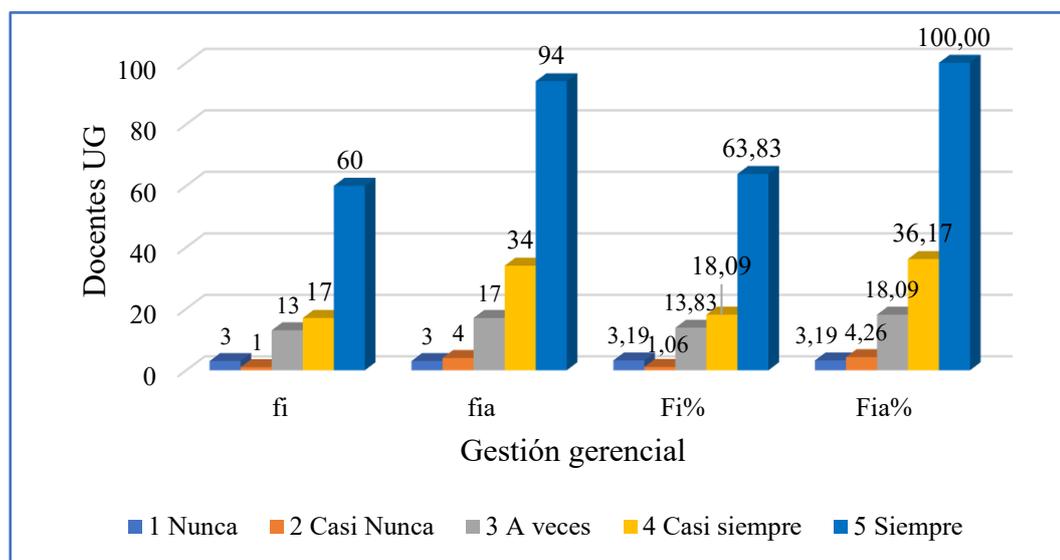


Gráfico 15. Opinión de los docentes sobre un nuevo modelo de gestión gerencial de la Universidad de Guayaquil. Elaboración propia.

Como se puede apreciar en el Cuadro 17, se expone la opinión de los profesores y autoridades de la Universidad de Guayaquil, concentrándose el mayor porcentaje (63.83%) en la alternativa siempre, seguido de casi siempre con un 18.09%, a veces con el 13.83%, nunca con el 3.19% y casi nunca con un 1.06%. El estudio de los hallazgos del cuestionario indica que existe la penuria de mejorar la

gestión gerencial para la responsabilidad social del talento humano en la Universidad de Guayaquil. La mayoría de los informantes consideró que la gestión gerencial actual no se ha línea con las necesidades de la comunidad universitaria actual. Por lo tanto, existe un llamado a un nuevo modelo teórico que pueda orientar la gestión de la responsabilidad social del talento humano en la Universidad de Guayaquil.

Cuadro 18

Opinión de los informantes sobre la gestión gerencial vigente, así como, las actividades que desarrolla el talento humano de la Universidad de Guayaquil se ajustan a las necesidades de la comunidad universitaria actual.

	Enunciado	fi	fia	Fi%	Fia%
1	Nunca	7	7	7.45	7.45
2	Casi Nunca	16	23	17.02	24.47
3	A veces	40	63	42.55	67.02
4	Casi siempre	23	86	24.47	91.49
5	Siempre	8	94	8.51	100.00
Totales		94		100.00	

Fuente: Base de datos del programa SPSS V. 25

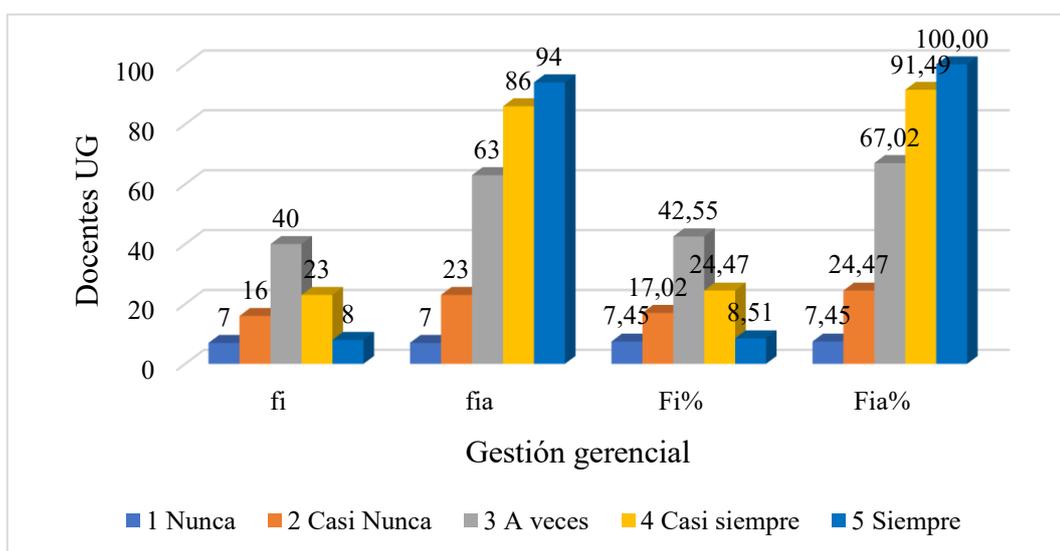


Gráfico 16. Opinión de los docentes sobre la gestión gerencial actual de la Universidad de Guayaquil. Elaboración propia.

Como se observa en el Cuadro 18, se expone la opinión de los profesores de la Universidad de Guayaquil, concentrándose el mayor porcentaje (42.55%) en la



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

alternativa a veces, seguido de casi siempre con un 24.47%, casi nunca con un 17.02%, siempre con un 8.51% y nunca con el 7.45%. La mayoría de los docentes titulares y autoridades tienden a percibir que la gestión y las actividades del talento humano en la Universidad de Guayaquil están en sintonía con las insuficiencias de la colectividad universitaria, al menos en ciertos momentos. Sin embargo, la presencia de respuestas en las categorías "Casi nunca" y "Nunca" indica que hay áreas que podrían beneficiarse de una revisión y mejora, por lo que se podría considerar realizar investigaciones adicionales para comprender las áreas específicas donde la gestión y las actividades pueden no estar cumpliendo con las expectativas.

Hipótesis

Prueba de Normalidad

La prueba de normalidad reside en verificar un grupo de antecedentes de una muestra que sigue o no una distribución normal. Para Domínguez-Lara (2018), la prueba de normalidad (ajuste/no ajuste) nos comunica qué tan cerca de la normalidad está la distribución empírica, porque no se piensan otros criterios complementarios si el valor p asociado con el estadístico de prueba es menor que el error tipo I (α).

El segundo aspecto se relaciona con el previo porque el requisito de una organización habitual de puntajes que reflejen los constructos psicológicos usados en la exploración en salud (por ejemplo, ansiedad, depresión) es poco realista, si no fuera por la insistencia de H_0 , la teoría del uso del analista y métodos, esto puede ofrecer resultados que indiquen una pérdida de información al pasar de los escenarios de medición, o puede ofrecer lugar a ediciones implícitas en el estudio de algunas estadísticas aparentemente idénticas que ofrecen información diferente (por ejemplo, el coeficiente de correlación de Pearson analiza una relación lineal entre cambiantes, en tanto que el coeficiente de correlación de Spearman examina si la relación es monótona). Existen dos estadísticos que se pueden aplicar:

1. Kolmogorov-Smirnov, se aplica a muestras grandes mayores a 50 datos.
2. Shapiro-Wilk, se aplica a muestras pequeñas, menores o igual a 50 datos.

3. La formulación de hipótesis sería.

Ho: La muestra sigue una distribución normal.

Ha: La muestra no sigue una distribución normal.

Regla de decisión

El nivel de significación escogido para este estudio es del 0.05.

Así p-valor es significativo cuando:

p-valor \leq a 0.05; Es decir:

Si p-valor es menor o igual a 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Si p-valor es mayor a 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Cuadro 19
Prueba de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión gerencial	0.041	94	.200*	0.986	94	0.406
RSU	0.074	94	.200*	0.973	94	0.051

Nota: *. Esto es un límite inferior de la significación verdadera. Fuente: Base de datos del programa SPSS V. 25

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los hallazgos derivados del análisis estadístico mediante el uso del paquete SPSS proporcionan información relevante, especialmente en la prueba de normalidad, tal como se muestra en el Cuadro 19. Dada la considerable cantidad de datos en la muestra, que supera las 50 observaciones, se decidió aplicar la prueba de Kolmogorov-Smirnov para evaluar la normalidad de las variables en estudio. Al enfocarnos en la variable de gestión gerencial, los resultados indican que, con 94 grados de libertad y un nivel de significancia de 0.200, el p-valor obtenido es mayor a 0.05. Esta evidencia sugiere que no hay suficiente base para rechazar la hipótesis nula, lo que implica que la variable de gestión gerencial sigue una distribución normal en la población.

De manera similar, al examinar la variable RSU con 94 grados de libertad y un nivel de significancia de 0.200, el p-valor obtenido es mayor a 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, confirmando que la variable RSU sigue una distribución normal en la muestra. Según la regla establecida, si el p-valor es mayor a 0.05, se

acepta la hipótesis nula. En este contexto, los resultados respaldan que la información bajo estudio sigue una distribución normal en la población.

Para proporcionar una representación visual de esta normalidad, los gráficos 15 y 16 han sido incluidos, ilustrando de manera gráfica cómo se distribuye la información de las variables de gestión gerencial y RSU. Estos gráficos complementan y refuerzan la validez de los productos logrados a través de los experimentos estadísticos, brindando una comprensión más completa de la distribución de los datos en el contexto de este estudio.

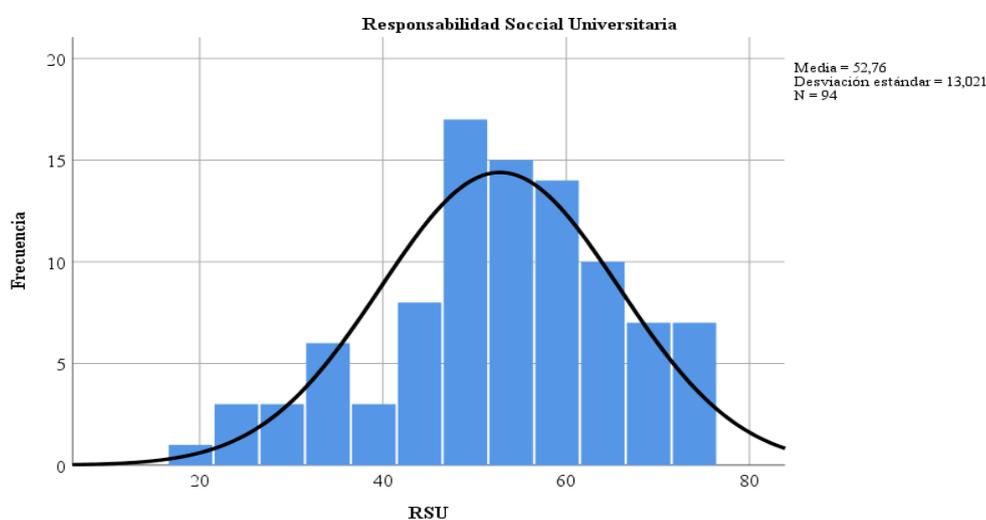


Gráfico 17. Distribución normal de la variable gestión gerencial. SPSS V. 25

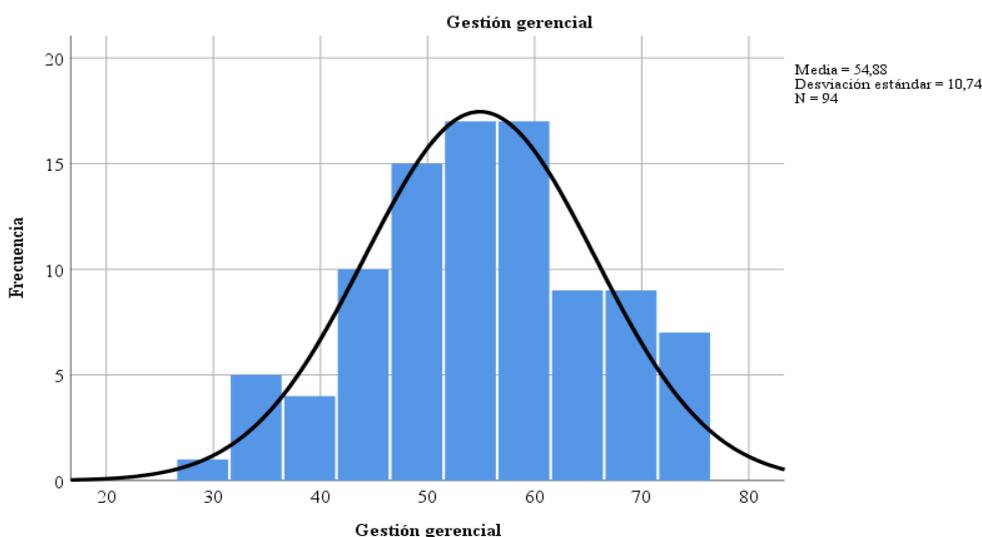


Gráfico 18. Distribución normal de la variable RSU. SPSS V. 25



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Prueba de Hipótesis

Se optó por emplear el estudio de regresión logística ordinal como método para llevar a cabo la prueba de hipótesis, considerando la presencia de dos variables fundamentales en el estudio: la gestión gerencial y la responsabilidad social universitaria, cada una con sus dimensiones específicas. Los habitantes objeto de interés para esta investigación estuvo formada por profesores titulares y autoridades del talento humano de la Universidad de Guayaquil. El objetivo primordial de este análisis fue establecer la presencia de una relación significativa entre la gestión gerencial (Variable 1) y la RSU (Variable 2).

Es crucial destacar que todas las variables en estudio fueron evaluadas mediante escalas ordinales, brindando así una perspectiva más detallada y estructurada de las percepciones y opiniones de los participantes. Este enfoque metodológico permitió no solo identificar la presencia o ausencia de asociaciones entre las variables, sino también entender la naturaleza y el grado de dicha relación, proporcionando una base sólida para interpretar los resultados y extraer conclusiones pertinentes en el contexto de la gestión y la RSU.

El nivel de significación escogido para este estudio es del 0.05.

Así p-valor es significativo cuando:

p-valor < 0.05; Es decir:

Si p-valor es menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H₀).

Si p-valor es mayor e igual a 0.05 se acepta la hipótesis nula (H₀).

Regla de interpretación del coeficiente de correlación

Pearson	Grado de relación
0	Relación nula
0.000 – 0.199	Relación muy baja
0.200 – 0.399	Relación baja
0.400 – 0.599	Relación moderada
0.600 – 0.799	Relación alta
0.800 – 0.999	Relación perfecta
1	Relación muy alta

Consideraciones antes de analizar los datos

Respecto a los productos logrados del cuestionario con escala ordinal, la hipótesis será sometida a una prueba paramétrica debido a la simetría observada en



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

la distribución de la prueba de normalidad (ver cuadro 18). Esta simetría indica una relación entre la Variable 1 y la Variable 2. La prueba de hipótesis se fundamenta en el modelo de regresión logística ordinal, dado que la información para el modelado exhibe una naturaleza ordinal cualitativa que orienta el uso de este tipo de regresión. La implementación de esta prueba se realizó mediante el software SPSS V25.

Cuadro 20

Determinación del ajuste de los datos de la gestión gerencial de la responsabilidad social universitaria del talento humano de la Universidad de Guayaquil

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	101.051			
Final	15.306	85.745	2	0.000

Función de enlace: Logit. Fuente: Base de datos del programa SPSS V. 25

Con respecto a los resultados obtenidos del programa SPSS, la información presentada en el Cuadro 20 expone la relación entre la gestión gerencial y la responsabilidad social universitaria de los docentes en la Universidad de Guayaquil. Para facilitar la comparación, se establecieron niveles correspondientes, categorizándolos como bajo, medio y alto mediante los parámetros definidos por el programa SPSS, que incluyen valores mínimos, máximos y percentiles 30 y 70 (ver anexo E).

Los resultados presentados en la tabla revelan que el estadístico de chi-cuadrado alcanza un valor significativo de 85.745. Al contrastarlo con el nivel de significancia α previamente establecido, se destaca que el valor de p es notablemente bajo, específicamente 0.000 ($p\text{-valor} < \alpha$). Este hallazgo conduce a la conclusión de que la hipótesis nula debe ser rechazada. En otras palabras, existen evidencias sustanciales para afirmar que hay una relación predictiva entre las variables bajo estudio; los datos de estas variables no son independientes, indicando una dependencia mutua entre una variable y la otra. Este resultado refuerza la idea de que las variables analizadas están interrelacionadas de manera significativa,



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

proporcionando así información valiosa sobre la naturaleza de su conexión.

Cuadro 21
Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	1.347	2	0.718
Desvianza	1.774	2	0.621

Función de enlace: Logit. Fuente: Base de datos del programa SPSS V. 25

En relación con los logros presentados en el Cuadro 21 sobre la bondad de ajuste de las variables, la hipótesis nula no es rechazada. Al analizar los datos de las variables, se observa una dependencia entre ellas, respaldando el modelo propuesto con un valor estadístico de p-valor igual a 0.758, en comparación con un nivel de significancia α de 0.05. Por lo tanto, el modelo y los logros proporcionan una explicación válida de la dependencia de una variable sobre la otra, demostrando un buen ajuste.

Comprobación de Hipótesis General

Ha: si existe relación entre la gestión gerencial y la RSU del talento humano en la Universidad de Guayaquil.

Ho: no existe relación entre la gestión gerencial y la RSU del talento humano en la Universidad de Guayaquil.

Cuadro 22
Prueba de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado hipótesis general

Contraste de la razón de verosimilitud-2				Pseudo R cuadrado	
	Chi-cuadrado	gl	Sig.		
Gestión gerencial y la RSU	85.745	2	.000	Cox y Snell	0.598
				Nagelkerke	0.674
				McFadden	0.417

Nota. Elaboración propia, a partir de la base de datos del programa SPSS V. 25



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

En relación con los resultados del programa SPSS presentados en el Cuadro 22, los datos obtenidos del modelo de ajuste explican la dependencia entre la gestión gerencial y la responsabilidad social universitaria. Según la tabla, el chi-cuadrado es 85.745, y al compararlo con la significancia estadística, se obtiene un p-valor de .000, el cual es menor que α (.05). La evidencia derivada del rechazo de la hipótesis nula confirma de manera contundente la existencia de una relación significativa entre la gestión gerencial y la RSU del talento humano en la Universidad de Guayaquil. Este hallazgo refuerza la importancia de la gestión gerencial en la configuración de las experiencias de RS en el ámbito universitario.

Adicionalmente, la robustez del modelo se ve respaldada por el coeficiente Nagelkerke, revelando que este explica un impresionante 67.4% de la variabilidad en la responsabilidad social universitaria (Nagelkerke = 0.674). Esta cifra sustancial señala la capacidad del modelo de regresión logística ordinal para captar y explicar la variación en la variable RSU depende de la variable independiente incluida en el modelo, lo que refuerza aún más la validez y la utilidad de los resultados obtenidos.

Comprobación de Hipótesis Específica

Comprobación de Hipótesis Específica 1.

Ha: si existe relación entre la gestión gerencial actual y la gestión universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil.

Ho: no existe relación entre la gestión gerencial actual y la gestión universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil.

Cuadro 23

Prueba de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado hipótesis específica 1

Contraste de la razón de verosimilitud-2	Chi-cuadrado			Pseudo R cuadrado	
	Chi-cuadrado	gl	Sig.		
Gestión gerencial y la gestión universitaria	50.441	2	.000	Cox y Snell	0.415
				Nagelkerke	0.471
				McFadden	0.252

Nota. Elaboración propia, a partir de la base de datos del programa SPSS V. 25



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Los resultados obtenidos en el Cuadro 23 del modelo de ajuste indican una relación de dependencia entre la gestión gerencial y la gestión universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil. Se observa un chi-cuadrado de 50.441, y al compararlo con la significancia estadística, se obtiene un p-valor de .000, lo cual es menor que α (.05). Esto lleva al rechazo de la hipótesis nula, confirmando la existencia de una relación entre la gestión gerencial y la gestión universitaria. En adición, el coeficiente Nagelkerke, con un valor de 0.471, proporciona una medida de la capacidad explicativa del modelo. Indica que el modelo es capaz de explicar el 47.1% de la variabilidad observada en la gestión universitaria, lo cual subraya la solidez y utilidad del modelo propuesto.

En resumen, los hallazgos de la investigación respaldan de manera sólida la hipótesis específica 1, proporcionando evidencia concluyente de la existencia de una relación significativa entre la gestión gerencial y la gestión universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil. Estos resultados no solo validan la importancia estratégica de una gestión gerencial eficiente en el contexto universitario, sino que también subrayan la interconexión directa entre la obtención de providencias gerenciales y la eficaz gestión del talento humano en la institución.

Estos resultados robustos proporcionan una base sólida para futuras investigaciones y acciones prácticas orientadas a optimizar la gestión gerencial y la administración del talento humano en el entorno universitario, con el objetivo último de optimizar la eficiencia y el encontronazo positivo de la Universidad de Guayaquil en la comunidad.

Comprobación de Hipótesis Específica 2.

Ha: si existe relación entre la gestión gerencial actual y la docencia universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil.

Ho: no existe relación entre la gestión gerencial actual y la docencia universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil.

El propósito esencial de estas hipótesis radica en someterlas a pruebas empíricas y análisis estadísticos, con el fin de determinar cuál de ellas se ajusta más a la realidad observada en el contexto universitario. En caso de obtener resultados



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

estadísticamente significativos, se tendría respaldo para aceptar la hipótesis alternativa, indicando que la gestión gerencial impacta de manera sustancial en la investigación universitaria del talento humano. Por otro lado, si la evidencia recopilada no sugiere una conexión relevante, se mantendría la hipótesis nula.

Cuadro 24

Prueba de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado hipótesis específica 2

	Contraste de la razón de verosimilitud-2			Pseudo R cuadrado	
	Chi-cuadrado	gl	Sig.		
Gestión gerencial y la docencia universitaria	56.604	2	.000	Cox y Snell	0.452
				Nagelkerke	0.515
				McFadden	0.285

Nota. Elaboración propia, a partir de la base de datos del programa SPSS V. 25

En el Cuadro 24 del modelo de ajuste, se observa claramente la relación de dependencia entre la gestión gerencial y la docencia universitaria. El chi-cuadrado calculado es de 56.604, y al compararlo con la significancia estadística ($p\text{-valor} = .000 < \alpha$ de .05), se concluye con el rechazo de la hipótesis nula. En otras palabras, se confirma de manera contundente la existencia de una relación entre la gestión gerencial y la docencia universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil.

Adicionalmente, el coeficiente Nagelkerke, con un valor de 0.515, indica que el modelo tiene una capacidad del 51.5% para explicar la variabilidad observada en la docencia universitaria. Este resultado refuerza la solidez del modelo propuesto. Por consiguiente, los resultados respaldan de manera concluyente la hipótesis específica 2.

Comprobación de Hipótesis Específica 3.

Ha: si existe relación entre la gestión gerencial actual y la investigación universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil.

Ho: no existe relación entre la gestión gerencial actual y la investigación universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil.



"Aprender Haciendo"

Cuadro 25

Prueba de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado hipótesis específica 3

	Contraste de la razón de verosimilitud-2			Pseudo R cuadrado	
	Chi-cuadrado	gl	Sig.		
Gestión gerencial y la investigación universitaria	72.994	2	.000	Cox y Snell	0.540
				Nagelkerke	0.612
				McFadden	0.363

Nota. Elaboración propia, a partir de la base de datos del programa SPSS V. 25

En el Cuadro 25 del modelo de ajuste, se evidencia de manera significativa la relación de dependencia entre la gestión gerencial y la investigación universitaria. El chi-cuadrado obtenido es de 72.994, y al compararlo con la significancia estadística ($p\text{-valor} = .000 < \alpha$ de .05), se procede al rechazo de la hipótesis nula. Esto confirma de manera concluyente que existe una relación significativa entre la gestión gerencial y la investigación universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil.

Adicionalmente, es crucial destacar el análisis del coeficiente Nagelkerke, cuyo valor de 0.612 subraya la notable capacidad del modelo para explicar el 61.2% de la variabilidad observada en la investigación universitaria. Este resultado aporta una perspectiva fundamental sobre la eficacia del modelo propuesto, reforzando la confianza en su capacidad para capturar y entender las complejas interacciones entre la gestión gerencial y la gestión del talento humano en la Universidad de Guayaquil.

La interpretación de este coeficiente Nagelkerke va más allá de la simple medida de la variabilidad explicada, ya que sugiere que el modelo proporciona una representación sólida y generalizable de las relaciones identificadas. Un valor del 61.2% indica una capacidad substancial para prever y entender las dinámicas en juego, consolidando así la validez y la utilidad de los resultados obtenidos. En este contexto, los hallazgos respaldan de manera sólida la hipótesis específica 3.

Comprobación de Hipótesis Específica 4.

Ha: si existe relación entre la gestión gerencial actual y la extensión universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil.



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Ho: no existe relación entre la gestión gerencial actual y la extensión universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil.

Cuadro 26

Prueba de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado hipótesis específica 4

	Contraste de la razón de verosimilitud-2			Pseudo R cuadrado	
	Chi-cuadrado	gl	Sig.		
Gestión gerencial y la extensión universitaria				Cox y Snell	0.487
	62.690	2	0	Nagelkerke	0.561
				McFadden	0.330

Nota. Elaboración propia, a partir de la base de datos del programa SPSS V. 25

En el Cuadro 26 del modelo de ajuste, se destaca claramente la dependencia entre la gestión gerencial y la extensión universitaria. El chi-cuadrado calculado es de 62.690, y al compararlo con la significancia estadística ($p\text{-valor} = .000 < \alpha$ de .05), se concluye con el rechazo de la hipótesis nula. Esto confirma de manera categórica la existencia de una relación significativa entre la gestión gerencial y la extensión universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil.

Adicionalmente, el coeficiente Nagelkerke, con un valor de 0.561, señala que el modelo tiene la capacidad de explicar el 56.1% de la variabilidad observada en la extensión universitaria. Este resultado respalda la solidez del modelo propuesto. Por lo tanto, los resultados respaldan de manera concluyente la hipótesis específica 4, demostrando que existe una relación significativa entre la gestión gerencial y la extensión universitaria en la Universidad de Guayaquil.

Discusión

Una vez culminado el estudio, interpretación y comparación de los datos recopilada en las dimensiones e indicadores junto con sus fundamentos teóricos correspondientes, se presentan a continuación las conclusiones deducidas por el investigador en relación con las opiniones expresadas por los informantes sobre la gestión gerencial de la RSU del talento humano en la Universidad de Guayaquil.

En primer lugar, se realizó un análisis descriptivo de los resultados a las interrogantes del cuestionario 3 y 4, vinculadas a los objetivos específicos 1 y 2.



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Respecto a la percepción de los informantes sobre la gestión gerencial para la responsabilidad social del talento humano en la Universidad de Guayaquil, destaca que el 63.83% de los participantes otorgaron la puntuación máxima de "siempre". Sobre estos resultados, se sugiere considerar el desarrollo de un nuevo modelo teórico en la gestión gerencial para abordar áreas identificadas como necesitadas de mejora, e involucrar a docentes y autoridades en el procesamiento del progreso del nuevo modelo teórico para fomentar la participación y la aceptación del cambio. Estos resultados respaldan de manera concluyente el logro del objetivo específico 1.

En cuanto a la percepción sobre la gestión gerencial vigente y la alineación de las actividades del talento humano con la urgencia de la comunidad universitaria actual, destaca que solo el 42.55% de los informantes otorgaron una puntuación media de "a veces". Esto sugiere que los docentes opinan que la gestión gerencial y las actividades del talento humano solo se ajustan a las necesidades de la comunidad universitaria en ocasiones. Estos resultados respaldan de manera concluyente el logro del objetivo específico 2.

El análisis inferencial se centró en examinar la relación entre la gestión gerencial y la RSU del talento humano en la Universidad de Guayaquil, considerando las dimensiones de la variable dependiente: gestión, docencia, investigación y extensión. Estas dimensiones, según Vallaey (2008), constituyen parte de los cuatro métodos esenciales de la RSU.

Se aplicó un modelo de regresión logística ordinal respaldado por el software SPSS V25. La confiabilidad del instrumento se determinó mediante el indicador Alfa de Cronbach, obteniendo altos valores de 0.795 para la variable de gestión gerencial y 0.773 para la RSU. Los hallazgos revelaron una relación significativa entre la gestión gerencial y la RSU del talento humano en la Universidad de Guayaquil. El análisis de Chi-cuadrado y la significancia estadística mostraron resultados sustanciales en todas las dimensiones evaluadas.

En cuanto a la gestión universitaria (primera dimensión de RSU), se confirmó una relación relevante, respaldada por un Chi-cuadrado de 50.441 y un coeficiente Nagelkerke del 47.1%. La relación entre la gestión gerencial y la docencia



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

universitaria (segunda dimensión de RSU) también fue destacada, con un Chi-cuadrado de 56.604 y un coeficiente Nagelkerke del 51.5%.

La investigación universitaria (tercera dimensión de RSU) mostró una fuerte relación con la gestión gerencial, evidenciada por un Chi-cuadrado de 72.994 y un coeficiente Nagelkerke del 61.2%. En cuanto a la extensión universitaria (cuarta dimensión de RSU), se demostró una relación significativa, respaldada por un Chi-cuadrado de 62.690 y un coeficiente Nagelkerke del 56.1%.

En resumen, los resultados validaron la hipótesis general, confirmando que la gestión gerencial se relaciona con la RSU del talento humano en la Universidad de Guayaquil. Estos hallazgos contribuyen a la perspicacia del grado de la gestión gerencial en la promoción de prácticas socialmente responsables en los campos de gestión, docencia, investigación y extensión en el ámbito universitario. Con la comprobación de las referidas hipótesis, se respaldan de manera concluyente el logro del objetivo específico 3.

Los efectos emanados en esta tesis son congruentes con las conclusiones de investigaciones anteriores en el ámbito de la RSU. En la tesis doctoral de Cerón (2019), llevada a cabo en la Universidad Católica de Murcia, se destacó la importancia de mantener relaciones efectivas entre la universidad y la sociedad, reconociendo que estas relaciones son fundamentales para el éxito organizacional. La RSU se identifica como un recurso significativo, y su incorporación en las estrategias comerciales se ha vuelto cada vez más común, alineándose con la tendencia actual de integrar prácticas socialmente responsables en diferentes contextos.

La investigación de La Cruz (2021), titulada 'La RSU en el posicionamiento social de una universidad Privada, Lima Comí 2020', respalda también la relación entre RSU y el posicionamiento social de una universidad. Esta investigación concluye que la RSU tiene una influencia positiva en el posicionamiento social de la universidad, y destaca que las dimensiones de formación, investigación, gestión y extensión desempeñan un papel crucial en este proceso.

Los principios y enfoques de la RSU, según Vallaeyes et al. (2009), se presentan como una ventaja, ya que implican una administración general, transversal, sinergias y rendición de cuentas en los establecimientos de instrucción



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

superior. Estos principios se alinean con la propuesta de esta investigación de evaluar la correlación entre la gestión gerencial y la RSU en la Universidad de Guayaquil.

Es relevante mencionar la aclaración de Martínez et al. (2008), indica que la RSU no tiene la intención de reemplazar al Estado u otras organizaciones gubernamentales, sino que su papel es principalmente educativo. Esto resalta la complementariedad de la RSU con otras funciones y entidades, en lugar de buscar sustituirlas.

El trabajo de Narváez (2019) sobre un Modelo Teórico de Gestión de Responsabilidad Social Universitaria en la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo también proporciona antecedentes valiosos. Este estudio contribuye a la comprensión de cómo las dimensiones y variables de la RSU impactan en el logro de las funciones asignadas por la ley a una universidad específica.

La tesis de Padrón (2019) sobre un 'Modelo teórico de gestión universitaria bajo el enfoque de competencias gerenciales' y la Teoría PRME Latín América and the Caribbean Chapter (2018) sobre la "Educación Responsable en Gestión" también ofrecen perspectivas valiosas sobre la gestión universitaria y la importancia de la RSU en la formación ética.

En contraste, la investigación de Barros (2019) en el ámbito empresarial señala que algunas organizaciones pueden no mantener políticas efectivas de responsabilidad social. Sin embargo, es crucial tener en cuenta las diferencias entre contextos empresariales y universitarios, ya que las universidades tienen un propósito educativo y social más amplio.

En resumen, la presente investigación se alinea con la literatura existente sobre RSU y gestión universitaria, aportando contribuciones específicas al examinar la relación entre la gestión gerencial y la RSU del talento humano en la Universidad de Guayaquil.

Postura Personal

La interacción entre la gestión gerencial y la responsabilidad social universitaria es un tema de creciente trascendencia en el contorno universitario y



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

corporativo. La manera como las instituciones educativas abordan su responsabilidad social impacta no solo en su reputación, sino también en su facultad para favorecer al avance sostenible y la formación de ciudadanos conscientes. En esta reflexión, el investigador explora su postura personal respecto a los resultados de la investigación que aborda la posible relación entre la gestión gerencial y la RSU.

La gestión gerencial en el ámbito universitario es crucial para garantizar la eficiencia, eficacia y sostenibilidad de la institución. Las decisiones tomadas por los líderes universitarios afectan no solo la calidad académica, sino también la relación con la sociedad. En mi perspectiva, una gestión gerencial efectiva debe incorporar prácticas transparentes, éticas y orientadas hacia el bienestar social.

Por otro lado, la responsabilidad social universitaria va más allá de un mero traspaso de culturas. Las instituciones académicas requieren contribuir al desarrollo sostenible, promover la equidad y participar activamente en la solución de inconvenientes nacionales. La investigación indica que una gestión gerencial comprometida con estos valores puede potenciar las iniciativas de responsabilidad social universitaria.

Los productos de la indagación revelan datos significativos que respaldan la hipótesis general de que la gestión gerencial está estrechamente vinculada con la RSU del talento humano en la Universidad de Guayaquil. El manejo del indicador Alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad del instrumento de medición arrojó valores elevados de 0.795 para la variable de gestión gerencial y 0.773 para la RSU, consolidando la solidez de la metodología empleada.

Es particularmente interesante destacar que la aceptación de la hipótesis general se fundamenta en el coeficiente de Chi-cuadrado de 85.745 con una significancia estadística de $p = 0.000$, muy por debajo del nivel de significancia del 0.05. El Pseudo R cuadrado revela que el 67.4% de la variabilidad en la RSU está influida por la gestión gerencial. Esta estadística enfatiza la importancia crucial de la gestión en la configuración de la RSU.

El estudio de las dimensiones específicas de la RSU refuerza aún más la relación entre la gestión gerencial y cada una de ellas. La gestión gerencial se relaciona significativamente con la gestión universitaria, la docencia, investigación



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

y la extensión. Los Chi-cuadrados y los valores de significancia estadística para cada dimensión, junto con los coeficientes Nagelkerke, demuestran consistentemente la influencia positiva de la gestión gerencial en estas áreas cruciales de la RSU.

En particular, llama la atención el impacto sustancial de la gestión gerencial en la investigación universitaria, donde el 61.2% de la variabilidad se atribuye a la gestión gerencial. Esto recalca el grado de una gestión eficaz y estratégica para fomentar un entorno propicio para la investigación académica.

En resumen, la postura personal del investigador respalda los hallazgos de esta investigación, destacando la conexión intrínseca entre la gestión gerencial y la RSU en la Universidad de Guayaquil. La evidencia presentada subraya la necesidad de que las instituciones universitarias prioricen una gestión efectiva y ética para impulsar la excelencia académica y ayudar de modo significativo al avance social y científico. Este estudio proporciona una base sólida para reflexionar sobre la importancia de la gestión gerencial en el contexto universitario y su impacto directo en la RS.

Finalmente, y no menos importante la investigación que examina la relación entre la gestión gerencial y la RSU refuerza la convicción de que estas dos dimensiones están intrínsecamente vinculadas. La gestión efectiva no solo impulsa el éxito académico, sino que también sirve como un motor para el compromiso social y la sostenibilidad. Es imperativo que las instituciones universitarias abracen una gestión ética y responsable para cumplir con su papel en la formación de habitantes involucrados con la ciudadanía y el medio ambiente.

Teorización y Reflexiones

La investigación realizada sobre la gestión gerencial y la RSU del talento humano en la Universidad de Guayaquil ha proporcionado ideas valiosas que permitieron teorizar y reflexionar sobre la situación actual y el potencial futuro de la institución. A continuación, se presentan las teorizaciones y reflexiones finales basadas en los hallazgos obtenidos.



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

La gestión gerencial en el contexto de la RSU implica una administración estratégica que integra principios éticos y sociales en todas las áreas funcionales de la universidad. Este enfoque gerencial busca no solo la eficiencia operativa, sino también la generación de un impacto positivo en la comunidad y el entorno. La RSU debe ser concebida como un elemento transversal que influye en la toma de decisiones, la asignación de recursos y la promoción de un liderazgo responsable.

En este sentido, la gestión gerencial de la RSU en la Universidad de Guayaquil puede ser teorizada como un sistema dinámico e interdependiente, donde cada componente, gestión, docencia, investigación y extensión, interactúa para promover una cultura institucional basada en valores sociales y éticos. Este modelo teórico sugiere que una gestión gerencial efectiva debe ser inclusiva, participativa y orientada al bienestar colectivo, promoviendo prácticas que reflejen un compromiso genuino con la responsabilidad social.

En el ámbito docente, el modelo teórico propuesto reconoce la importancia de la formación integral. La RSU se incorpora en los programas académicos para sensibilizar a los estudiantes sobre las implicaciones éticas y sociales de su futura labor profesional. Es crucial capacitar sobre cómo adaptar los currículos para formar profesionales no solo competentes en sus campos, sino también comprometidos con la ética y la responsabilidad social. Además, se plantea la necesidad de desarrollar actividades y proyectos educativos que fomenten el espíritu crítico y la conciencia social entre los estudiantes, asegurando que la responsabilidad social sea un componente esencial de su formación.

La investigación también desempeña un papel relevante en el modelo, con un énfasis en la generación de conocimiento que contribuya a la solución de problemáticas sociales y ambientales. La RSU impulsa la investigación aplicada, promoviendo proyectos que aborden desafíos comunitarios y generen un impacto positivo en la sociedad. La colaboración con organizaciones externas y la participación en redes de investigación son estrategias clave para fortalecer este enfoque. Además, se sugiere la creación de incentivos y reconocimientos para los investigadores que orienten sus trabajos hacia la RSU, promoviendo una cultura investigativa alineada con los principios de responsabilidad social.



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

La extensión universitaria se convierte en una conexión vital con la comunidad. Indagar sobre cómo la universidad puede fortalecer su compromiso comunitario implica considerar la creación de soluciones, la escucha activa de las necesidades locales y la adaptación de los programas de extensión para maximizar su impacto y sostenibilidad. La implementación de proyectos comunitarios, servicios y programas de voluntariado que involucren tanto a estudiantes como a docentes, es fundamental para consolidar esta relación.

Además, se propone el establecimiento de alianzas estratégicas con organizaciones locales y regionales para potenciar el alcance y la efectividad de las iniciativas de extensión. Reflexionar sobre cómo medir el impacto real de las iniciativas de RSU y cómo utilizar esos datos para mejorar constantemente las prácticas es esencial. Por lo tanto, a continuación, se exponen las siguientes reflexiones:

El primer objetivo de la investigación reveló una percepción limitada sobre la efectividad de la gestión gerencial y las actividades del talento humano en la Universidad de Guayaquil. Con solo un 42.55% de los participantes calificando estas actividades como "a veces" efectivas, es evidente la necesidad de perfeccionar la formación entre la gestión gerencial y las demandas de la comunidad universitaria. Identificar y cerrar las brechas existentes requiere una revisión crítica del sistema actual y la implementación de estrategias innovadoras. Realizar encuestas periódicas y establecer canales de comunicación efectivos con el cuerpo docente y el personal podrían ser pasos fundamentales para lograr estos objetivos.

La alta puntuación de "siempre" otorgada por el 63.83% de los participantes al evaluar la necesidad de un modelo teórico de gestión gerencial para la RSU subraya la relevancia y la urgencia de implementar dicho modelo. Estos resultados indicaron un reconocimiento generalizado de la importancia de un enfoque gerencial que promueva prácticas sostenibles y socialmente responsables. La creación de un modelo teórico no solo es pertinente, sino también crucial para mejorar la gestión y promover una cultura institucional comprometida con la RSU.

Los análisis realizados con el software SPSS y el modelo de regresión logística ordinal mostraron una fuerte correlación entre la gestión gerencial y las actividades de RSU, respaldada por indicadores estadísticos significativos (chi-



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

cuadrado y p-valor). Estos hallazgos destacaron la influencia sustancial de la gestión gerencial en la promoción de la RSU, así como su capacidad para mejorar prácticas administrativas en la universidad. La relación de dependencia identificada entre la gestión gerencial y las áreas de docencia, investigación y extensión refuerza la importancia de considerar la gestión gerencial como un componente esencial para el éxito de la RSU.

El proceso de diseño del modelo teórico ha sido enriquecedor, proporcionando un entendimiento profundo de la situación actual de las actividades académicas y la gestión del talento humano en la Universidad de Guayaquil. El modelo no solo podrá aplicarse a la Universidad de Guayaquil, sino que también alcanzará adaptación a otras instituciones educativas en Ecuador. La claridad, organización y especificidad del modelo lo convierten en una herramienta práctica y replicable, capaz de fomentar la RSU en diversas instituciones educativas.

La validación del modelo teórico por parte de expertos ha confirmado su coherencia con los enfoques de gestión gerencial y RSU, destacando su fundamento filosófico y ético. La evaluación positiva por parte de los expertos respalda la implementación del modelo como una herramienta efectiva para mejorar la gestión del talento humano y fortalecer las prácticas de responsabilidad social en la universidad. Este respaldo académico y práctico asegura que el modelo no solo es teóricamente sólido, sino también viable y beneficioso en el contexto real de la Universidad de Guayaquil.

La integración de la RSU en la Universidad de Guayaquil, a través de un modelo que abarca gestión, docencia, investigación y extensión, representa un compromiso significativo con el desarrollo sostenible y el bienestar social. Las reflexiones sobre su implementación ofrecen una oportunidad para ajustar estrategias, superar desafíos y consolidar una cultura institucional arraigada en valores éticos y sociales. La gestión gerencial, al asumir un enfoque estratégico y comprometido, puede ser el motor que impulse la transformación positiva y la contribución significativa de la universidad al bienestar social.



CAPITULO V

MODELO TEÓRICO DE GESTIÓN GERENCIAL PARA LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA DEL TALENTO HUMANO EN LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

Presentación

Luego de estudiar las relaciones entre gestión gerencial de la RSU y las 4 dimensiones primordiales de esta última del talento humano en la Universidad de Guayaquil, y corroborar las relaciones de los componentes personales en todas ellas, se da un panorama significativamente claro sobre la percepción que tienen los profesores de la gestión del gerente en relación con la RSU y sus dimensiones: gestión docente, docencia, investigación y extensión universitaria.

Este estudio se basa en los datos recopilados mediante encuestas y procesados a través del software SPSS V25, ha revelado una alta relación entre ambas variables, pero también ha resaltado la necesidad de diseñar un nuevo modelo teórico que optimice la efectividad y mejore la eficacia de la institución. Aunque los resultados muestran una conexión significativa entre la gestión gerencial y la RSU, se reconoce la importancia de evolucionar y adaptarnos a las cambiantes demandas de una sociedad y comunidad académica.

El propósito general de esta indagación radicó en desarrollar un modelo teórico centrado en la gestión gerencial de la RSU del talento humano en la Universidad de Guayaquil. La finalidad principal de este modelo es mejorar la eficacia de la formación y el bienestar de los empleados. La presentación del modelo se orienta a crear un enlace entre la gestión de diversos aspectos administrativos, financieros y de talento humano, según lo definido por el Órgano Colegiado Superior de la Universidad de Guayaquil (ob. cit.), y la RSU, conforme a la propuesta de François Vallaey en su publicación "¿Qué es la Responsabilidad Social Universitaria?".

El modelo propuesto abarca áreas que incluyen la formación de profesores y empleados administrativos en el enfoque de RSU, la gestión de la universidad como una entidad socialmente responsable y ejemplar, la respuesta a las crisis del conocimiento y del entorno actual, la investigación orientada a solucionar problemas sociales, el aporte al desarrollo del país, el voluntariado estudiantil y la educación apoyado en programas con impacto social. La estructura detallada de este modelo se representa gráficamente en el Gráfico 19.

Es fundamental resaltar que la formulación de este modelo teórico se basa en la síntesis de los conceptos aportados por las fuentes mencionadas, adaptándolos a la realidad y características específicas de la Universidad de Guayaquil. La interconexión de la gestión gerencial con las áreas específicas de la RSU se presenta como un enfoque integral para mejorar el tributo de la universidad al avance social y educativo.

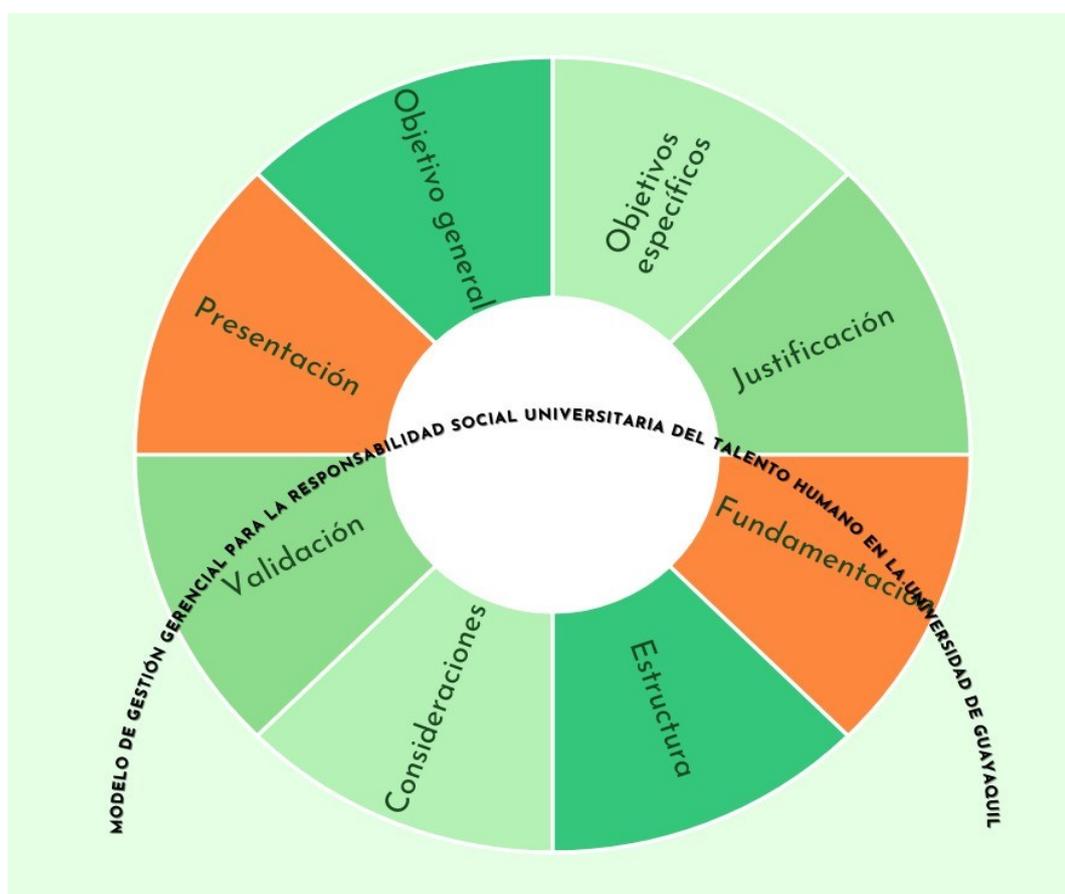


Gráfico 19. Estructura del modelo de gestión gerencial para la responsabilidad social universitaria del talento humano en la universidad de guayaquil.
 Elaboración propia



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

El modelo tiene como objetivo proponer un modelo teórico de gestión gerencial para la RSU del talento humano en la Universidad de Guayaquil. Este modelo busca mejorar las prácticas gerenciales y generar un impacto positivo en las áreas de gestión, docencia, investigación y extensión de la universidad. Se aspira a que este marco teórico sea una referencia clave para la gestión gerencial centrada en la RSU del talento humano en dicha institución. La implementación de estos principios tiene el potencial de transformar la universidad en un agente de renovación efectiva en la comunidad, contribuyendo de manera sostenible y construyendo una comunidad universitaria comprometida con la excelencia y la responsabilidad social.

La RSU, concebida como una estrategia administrativa, se enfoca en fortalecer la relación entre la universidad y la comunidad. En la Universidad de Guayaquil, se recomienda integrar completamente la RSU en la gestión del talento humano para fomentar una cultura de responsabilidad social y mejorar la imagen de la universidad. Este enfoque alinea las prácticas administrativas con los principios de la RSU, promoviendo una gestión más ética y socialmente responsable.

Objetivo General

Proponer un modelo teórico de gestión gerencial para la RSU del talento humano en la Universidad de Guayaquil.

Objetivos Específicos

Caracterizar el modelo teórico de gestión gerencial y RSU del talento humano en la Universidad de Guayaquil, con apariencia de imagen visual, que permita determinar su composición y su ocupación.

Integrar funciones del gerente con las actividades propias de la RSU del talento humano en la Universidad de Guayaquil.

Validar la pertinencia del modelo teórico de gestión gerencial para la RSU del talento humano en la Universidad de Guayaquil.



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Justificación de la Construcción Teórica

La elaboración de un Modelo Teórico de Gestión Gerencial para la RSU en la Universidad de Guayaquil se justifica en la urgencia de adaptar prácticas administrativas a los retos contemporáneos y consolidar un compromiso con la sociedad. En el contexto del siglo XXI, las universidades desempeñan un papel crucial como agentes de cambio y desarrollo sostenible en sus comunidades. La RSU surge como un enfoque estratégico que va más allá de la excelencia académica, abordando la contribución positiva al entorno social y ambiental.

La sociedad actual solicita a las organizaciones educativas un papel más dinámico en la solución de inconvenientes sociales, y en esta recepción, la gestión eficaz del talento humano se transforma en un factor crítico para el éxito de cualquier institución educativa. La formulación de un Modelo Teórico de Gestión Gerencial para la RSU no solo fortalecerá la relación entre la academia y la comunidad, sino que también contribuirá a atraer y retener a profesionales comprometidos con valores éticos y sociales. La gestión gerencial directa en las actividades académicas promoverá profesionales comprometidos con estos valores.

La gestión gerencial y la RSU son dos conceptos fundamentales en el contorno académico. La RSU busca que las universidades asuman un papel activo en la sociedad, fomentando el desarrollo sostenible y la equidad social. Probablemente, la Universidad de Guayaquil, cuente con un Modelo Teórico de Gestión Gerencial y RSU para impulsar el desarrollo del uso efectivo del talento humano. La gestión gerencial se concentra en la programación, organización, dirección y control de los recursos universitarios para alcanzar metas específicas, siendo ambos conceptos esenciales para el desarrollo de una universidad comprometida con su entorno y el adiestramiento de expertos envueltos y éticos.

Al considerar las dimensiones clave de la RSU, construir un modelo teórico facilitará una gestión gerencial más integrada y centrada en resultados tangibles en cada una de estas áreas, lo que impactará positivamente en la comunidad y en la calidad educativa. Los resultados de la investigación, obtenidos mediante la encuesta con SPSS V25, muestran una relación entre la gestión gerencial y la RSU



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

del talento humano. Sin embargo, subrayan la necesidad de un nuevo modelo para optimizar la efectividad institucional.

En resumen, la construcción de este modelo teórico representa un paso estratégico para la Universidad de Guayaquil, posicionándola como una institución comprometida con la perfección correcta y la RS. La integración de prácticas de gestión gerencial alineadas con la RSU fortalecerá la capacidad para abordar los desafíos contemporáneos y contribuir de manera proactiva al bienestar de la sociedad que requiere el servicio educativo.

Fundamentación Teórica

El fundamento teórico es un término comúnmente utilizado en los círculos académicos, especialmente en el área de la investigación. Se refiere a los principios y conceptos subyacentes que informan un campo de estudio en particular. Una base teórica sólida es esencial para desarrollar metodologías de investigación efectivas y comprender los hallazgos empíricos. Los marcos teóricos se pueden utilizar para guiar la investigación y proporcionar una base para interpretar los datos. En esta investigación, se explora la importancia de la base teórica, sus beneficios y sus aplicaciones en la conformación del Modelo Teórico de Gestión Gerencial y RSU del Talento Humano en la Universidad de Guayaquil.

La gestión gerencial, entendida como el grupo de técnicas y experiencias que dirigen y coordinan los recursos de la universidad, se vincula estrechamente con la RSU. La literatura destaca que una gestión gerencial efectiva puede ser un catalizador para la promoción de prácticas socialmente responsables dentro de la institución.

Con relación a lo anterior, es un proceso clave en el que se formulan, ejecutan y evalúan habilidades para conseguir los metas de una organización. Se trata de una tarea compleja que implica no solo la gestión de técnicas, también para realizar tareas, sino la gestión de personas y recursos. En resumen, la gestión gerencial se refiere al procedimiento mediante el cual se guían las diversas divisiones de una empresa hacia el éxito. Es importante destacar que este proceso es fundamental para



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

el triunfo de una institución, ya que admite obtener ventajas competitivas y lograr los objetivos establecidos.

Para Van den Berghe (s.f.), el Tratado del Libre Comercio y la Globalización ha obligado al gerente a cambiar la forma de pensar e integrar la administración empresarial en la gestión. Esto no solo supone en el contexto macroeconómico y megagerencia, sino que además significa motivar a los humanos y meterse de forma proactiva en la originalidad y proyecciones para hacer compañías más competitivas.

Sin embargo, hay que tomar en cuenta que los gerentes tienen una secuencia de propiedades y responsabilidades destacables que son relevantes para el triunfo de la gestión dentro de la institución. La administración de la gerencia es la base de la organización para aceptar una secuencia de objetivos básicos y servibles.

Por consiguiente, la gerencia de administración es una organización considerable que facilita el triunfo y gana provecho confrontado. Las funcionalidades y responsabilidades de pérdidas son importante para el triunfo de este desarrollo y tienen que ser el gerente ejecutado por profesionales enormemente capacitados.

Por su parte, Navarro (2002), apunta que la especialidad postmoderna crea nuevos desafíos y chances para las universidades. La gerencia dentro de las universidades se programa sobre el soporte de la transcomplejidad, lo que supone la obtención de más grande entendimiento y profundidad en la utilización de procedimientos y paradigmas. Mientras tanto, la planificación estratégica y el lugar de misiones son utilidades fundamentales para la administración gerencial eficaz. Entonces, es considerable que los gerentes comprendan la consideración de la idealización estratégica y el lugar de misiones para el triunfo de la organización. La administración estratégica debe garantizar la idealización y el acatamiento de las metas de la institución en relación con rentabilidad, desarrollo y sostenibilidad.

No obstante, para Ospina et al. (2017), hacer y edificar una organización capaz es el fruto de un esfuerzo colectivo de individuos y supone un ejercicio de planeación estratégica, un desarrollo de cambio y, paralelamente, una cultura que genere y promueva la compra de conocimiento por medio del cual sea viable ofrecer un sentido a nuestro accionar. Una de las tácticas esenciales para alguna organización didáctica es la administración del conocimiento que quiere estar listos



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

para la sociedad de la comprensión, en la cual la universalización hizo que el planeta sea cada vez más dinámico y permita que los espacios de interacción y originalidad superen las fronteras geográficas.

Ciertamente, la facultada para la toma de providencias y la decisión de complicaciones implica identificar y abordar cuestiones, así como seleccionar la mejor alternativa entre las disponibles. Estas habilidades son fundamentales para una administración gerencial eficaz. Por lo tanto, resulta crucial que los gerentes desarrollen competencias en la toma de providencias y la decisión de inconvenientes con el fin de alcanzar el éxito en su gestión administrativa.

Por su parte, la RSU en la universidad se refiere a la capacidad y disposición de la institución para favorecer rápidamente al avance sostenible de la humanidad a través de sus funciones fundamentales: gestión, docencia, investigación y extensión. Este enfoque implica un compromiso ético y una integración de valores sociales en todas las actividades universitarias.

La RSU, es un criterio que tiene relación a la política ética de la calidad de la red social académica por medio de la gestión responsable de los elementos, el medio ambiente y la sociedad. La RSU busca fomentar el avance sostenible y la seguridad popular, y además incentiva la formación de ciudadanos aplicados a su ámbito. Por esa razón, muchas universidades implementaron ideas de RSU en sus programas académicos y en la administración de sus elementos.

Para Mendoza-Macías (s.f.), el reto de desarrollar una sociedad más justa es sustancial el avance llevado a cabo por la universidad en su papel de capacitación de numerosos actores comunitarios. De lo que se ofrece en el Plan Nacional de Vida tanto con el objetivo de la justicia como con el confort de la red social, la RSU es un medio para articular el trabajo de la universidad con el propósito del avance estratégico de Ecuador. Priorizado para producir prosperidad para las ciudades por medio de la articulación productiva, con un enfoque sistémico, con destacables cambios de matrices productivas, donde la participación profesional es primordial.

Por otra parte, la administración del talento humano se presenta como un componente fundamental dentro del modelo, reconociendo que el personal académico y administrativo juega un rol decisivo en la ejecución de las iniciativas de responsabilidad social. Esta perspectiva se alinea con la premisa de que la



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

participación del talento humano es fundamental para lograr los propósitos de la RSU. La teoría de los stakeholders resalta la importancia de identificar y gestionar las expectativas de todas las partes interesadas involucradas en la universidad, como estudiantes, personal académico, personal administrativo y la sociedad en general. Un enfoque de gestión gerencial orientado a la RSU debe considerar las necesidades e intereses de estos stakeholders para asegurar un impacto positivo y sostenible.

Así mismo, la ética organizacional cobra relevancia en la gestión gerencial para la RSU, estableciendo principios y valores que guíen las decisiones y acciones de la universidad. La agregación de prácticas éticas fortalece la credibilidad de la institución y contribuye a su reputación como entidad comprometida con la responsabilidad social. En definitiva, este marco teórico proporciona la base conceptual para el bosquejo del Modelo Teórico de Gestión Gerencial, integrando principios éticos, teorías organizacionales y enfoques de desarrollo sostenible.

Por consiguiente, es fundamental considerar las bases filosóficas del Modelo Teórico de Gestión Gerencial para la RSU del Talento Humano en la Universidad de Guayaquil, se sustentan en varias corrientes y principios filosóficos que proporcionan la fundamentación ética y conceptual para la formulación y aplicación del modelo. Entre las bases filosóficas relevantes se encuentran:

La filosofía ética de Kant (1985), enfatiza la importancia de actuar de acuerdo con deberes y principios universales. En el contexto de la RSU, el modelo se inspira en la noción de que las acciones de la gestión gerencial deben basarse en principios éticos universales, buscando el bien abundante y el acatamiento a la decencia de todas las partes interesadas.

Así mismo, tomando elementos de la ética de la virtud, el modelo busca promover cualidades éticas y virtuosas en la gestión del talento humano. La promoción de virtudes como la responsabilidad, la integridad y la compasión entre los elementos de la colectividad docente se considera esencial para cultivar una cultura de responsabilidad social. El hombre no necesita ser del todo enemigo de la virtud, sino sólo un observador tranquilo que no equipara simplemente un fuerte deseo de hacer el bien con su autenticidad (Kant, ob. cit.).



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Por otro lado, inspirado en la teoría del contrato social, el modelo reconoce que la universidad tiene una responsabilidad social implícita hacia la sociedad que la sustenta. La gestión gerencial, en este contexto, se concibe como un acuerdo tácito entre la institución y la sociedad, comprometiéndose a contribuir al bienestar y desarrollo sostenible. Según Locke (1991), el contrato social fue creado para crear la justicia como institución. Los seres humanos no están moralmente capacitados para disponer de sus propios seres vivos o de otros. Sólo tiene el beneficio y el compromiso de salvaguardar su propia vida. Por tanto, todos los individuos son iguales en derechos y soberanía ante la mirada de Dios.

De manera similar, la perspectiva humanista influye en la concepción del talento humano como el recurso más valioso de la universidad. El modelo aspira a no solo maximizar la eficiencia operativa, sino también fomentar el avance general de cada docente, impulsando su desarrollo individual y profesional. La filosofía del desarrollo sostenible, basada en la premisa de compensar las necesidades existentes sin exponer las de las procreaciones futuras, es otro elemento para considerar, ya que orienta la RSU en el modelo. La gestión gerencial se concibe como una fuerza impulsora para lograr un equilibrio entre el progreso académico y la preservación del entorno social y ambiental.

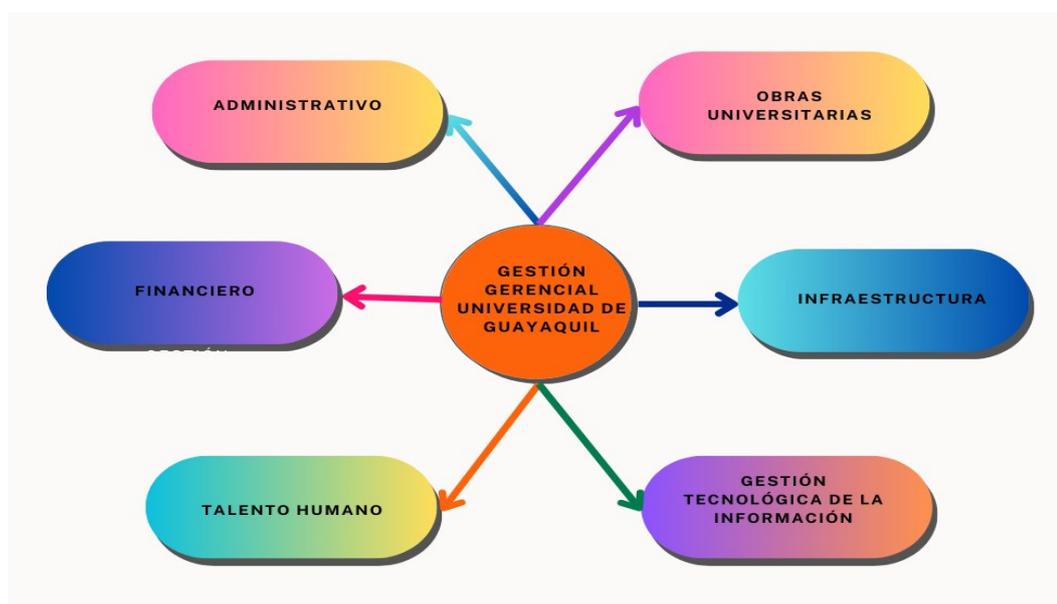
En consonancia con las Naciones Unidas (2018), la realidad actual se caracteriza por el pausado desarrollo económico universal, la desigualdad social y la humillación climáticas, planteando desafíos sin precedentes a nivel internacional. Se reconoce la necesidad de convertir el modelo de avance predominante, ya que la continuidad de los patrones actuales en producción, energía y consumo ya no es sostenible. En este contexto, las bases filosóficas presentadas ofrecen un sólido marco conceptual que respalda la ética y la filosofía del Modelo de Gestión Gerencial para la RSU del Talento Humano en la Universidad de Guayaquil. La integración de estos principios busca no solo satisfacer las demandas sociales contemporáneas, sino también fomentar una cultura institucional fundamentada en valores éticos y responsabilidad social.

Estructura y Descripción del Modelo

A través de este modelo, se busca argumentar cómo la administración de la Universidad de Guayaquil establece una conexión directa con las distintas categorías propuestas por François Vallaey, profesor de la Universidad Católica del Perú, en su trabajo titulado "¿Qué es la responsabilidad social universitaria?". La Universidad de Guayaquil se distingue por su compromiso de proporcionar educación de calidad a sus estudiantes. No obstante, es crucial destacar que la gestión de la universidad rescata un papel primordial para asegurar que la institución se adhiera fielmente a su misión y valores. François Vallaey, proporciona un marco sólido para analizar las diversas categorías de la RSU.

En este contexto, el modelo ilustra la relación entre la gestión gerencial y la RSU del talento humano en la Universidad de Guayaquil, basándose en lo establecido en el artículo 28 del Órgano Colegiado Superior de la Universidad de Guayaquil (ob. cit.), que encomienda al gerente funciones administrativas.

El modelo mencionado en el texto será una representación gráfica de la relación entre la gestión gerencial y la RSU del talento humano en la Universidad de Guayaquil. Este modelo delinearé las responsabilidades de los líderes universitarios en lo que concierne a la gestión del talento humano, abordando, entre otros aspectos, la RSU. Esta representación se presenta en el Gráfico 20.





UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Gráfico 20: Estructura orgánica actual de la gestión gerencial de la Universidad de Guayaquil. A partir de del Art. 23 del ROGOPUG (2020).

En la segunda etapa del modelo, se implementa una modificación sustancial al sustituir la categoría "infraestructura" por "formación profesional y ciudadanía". De manera simultánea, se redefine la categoría "obras universitarias" como "participación social". Este ajuste estratégico refleja la clara intención de vigorizar la conformación completa de los estudiantes y fomentar la participación cívica en la gestión universitaria. La transición de "infraestructura" a "formación profesional y ciudadanía" en esta fase del modelo indica un cambio hacia un enfoque más holístico y completo de la educación universitaria. Se reconoce que, aunque la infraestructura es innegablemente esencial, por sí sola no es suficiente para programar a los estudiantes para los retos del universo existente.

Además, para enriquecer aún más el modelo, se destaca la incorporación de tres nuevas categorías en el gráfico 19: entorno académico, entorno social y entorno natural. Estas adiciones estratégicas amplían significativamente la perspectiva del modelo al considerar elementos adicionales que impactan la experiencia universitaria de manera integral. El entorno académico aborda aspectos concernientes con el atributo de la formación y los recursos disponibles para los estudiantes. Por otro lado, el entorno social se centra en las interacciones sociales y en la construcción de comunidades dentro del ámbito universitario, mientras que el entorno natural resalta el prestigio del medio físico y su atribución en la vida universitaria.

La inclusión de la categoría de entorno académico en el modelo aporta una visión completa de los factores que contribuyen a una experiencia universitaria exitosa. La eficacia de la formación y las existencias de recursos para los educandos desempeñan un papel crucial en la configuración de su experiencia de aprendizaje. El entorno académico engloba aspectos como la oferta de servicios de apoyo académico, la calidad del cuerpo docente, el diseño curricular y la disponibilidad de oportunidades de investigación. Todos estos factores son fundamentales para responder que los estudiantes logren obtener su enorme capacidad educativa e individual en el entorno universitario.

Estas recientes incorporaciones reflejan un compromiso constante de perfeccionar y ajustar el modelo con el objetivo de abordar de manera más integral los diversos aspectos que actúan en el aprendizaje y avance de los estudiantes universitarios. Este enfoque dinámico y progresivo constituye una contestación ágil a las cambiantes solicitudes e insuficiencias del entorno educativo, demostrando una adaptabilidad constante para garantizar la eficacia y relevancia del modelo en un contexto en constante evolución.

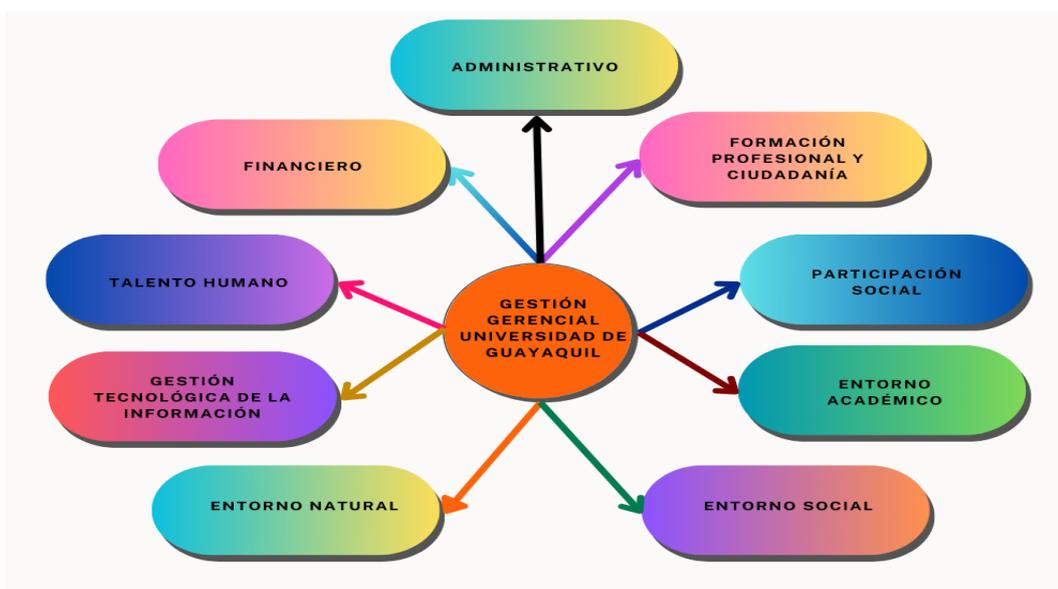


Gráfico21: Estructura del nuevo modelo de gestión gerencial para la Universidad de Guayaquil. A partir de del Art. 23 del ROGOPUG (2020).

Basado en lo anterior, el modelo propone que la administración gerencial establezca una conexión directa con la RSU, como plantea François Vallaeys. Esto se llevará a cabo a través de distintas categorías, tales como la capacitación en RSU para docentes y personal administrativo. El objetivo es que la universidad funcione como un ejemplo de organización socialmente responsable, abordando las crisis actuales en el entendimiento global. Además, se enfocará en la investigación orientada hacia la satisfacción de las necesidades sociales, el progreso del país y la promoción del voluntariado docente.

En consecuencia, el Modelo Teórico de Gestión Gerencial para la RSU del Talento Humano en la Universidad de Guayaquil, debe ser concebido como una práctica que integra conocimientos y experiencias entre los gerentes y los docentes.

Su objetivo es fomentar la conciencia sobre el concepto popular, ciudadano y profesional de la acción didáctica dentro de la institución universitaria. Todo esto respaldado por la gestión de proyectos con una orientación decidida en la responsabilidad social, así se expone en el Gráfico 21.

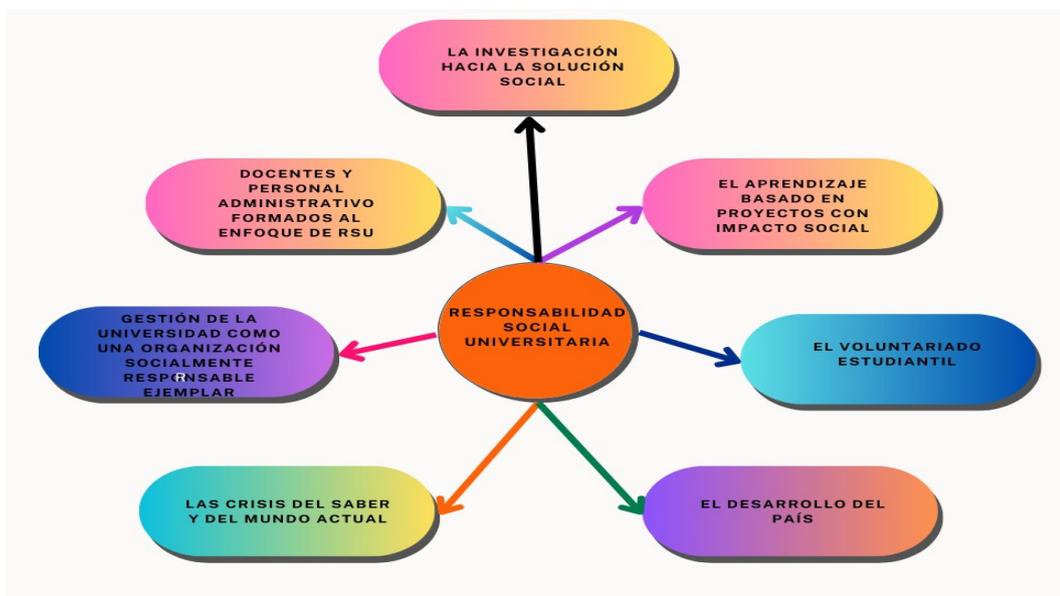


Gráfico 22. Representación gráfica de las categorías de la RSU. Tomado de *¿Qué es la RSU?* Vallaeys (2008): elaboración propia.

En el Gráfico 22, se muestra el modelo teórico formulado, cuya consolidación demanda una cuidadosa consideración de sus diversos componentes para conferirle autenticidad y funcionalidad. Este proceso no solo atribuirá un sentido práctico a la realidad actual, sino que también fortalecerá los fundamentos teóricos subyacentes. La estructura del modelo gira en torno a dos variables fundamentales: la gerencia de gestión, actuando como una variable independiente que incide claramente en la responsabilidad social de la universidad, presentada como una variable dependiente y sujeta a manipulación.

La premisa del modelo sostiene que la administración debe anticipar y adaptarse a los nuevos escenarios globalizados y competitivos mediante la implementación de prácticas de gestión e información veraces y confiables. La relevancia de este enfoque se refleja en la ampliación de los recursos destinados por la universidad para su desarrollo e innovación, integrando además enfoques filosóficos en su concepción.



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Estas variables, presentadas como una propuesta teórica, encuentran su fundamento en los elementos clave del liderazgo, proporcionando información esencial para organizar datos significativos en modelos. Las variables internas, tanto en la gestión gerencial, que abarcan aspectos administrativos, financieros, talento humano, gestión técnica de la información, formación profesional y ciudadanía, participación social, entorno académico, entorno social y entorno ambiental, como en la RSU, que incorpora la investigación orientada a soluciones sociales.

La formación del personal académico y administrativo en el enfoque de RSU, la gestión de la academia como un ejemplo de organización comunitariamente comprometida, las respuestas a las crisis del conocimiento y del entorno global actual, el desarrollo del país, el voluntariado estudiantil y la formación apoyado en planes con impacto nacional; resultan fundamentales para la construcción del modelo.

El marco teórico propuesto para la gestión universitaria incluye variables internas ajustables y manejables que se alinean con los requisitos del liderazgo contemporáneo. Estas variables representan atributos internos de una variable independiente y enriquecen el diagnóstico y tratamiento de los cambios con base en la capacitación, participación, flexibilidad y habilidades potenciales del recurso humano. Este enfoque fomenta una perspectiva integral y adaptativa para afrontar los retos dinámicos de la administración universitaria.

En este apartado, se presenta un análisis exhaustivo de los elementos específicos del modelo sugerido, abordando variables, parámetros y relaciones clave. Se explora minuciosamente la lógica subyacente en las decisiones tomadas durante su desarrollo, brindando una visión transparente de su estructura y funcionamiento. Es relevante destacar que el modelo teórico se presenta gráficamente, lo que no solo facilita su comprensión visual, sino que también simplifica su interpretación y aplicación práctica. La representación gráfica se complementa con explicaciones detalladas en la fase 4 del proceso, asegurando así una comprensión integral por parte de los lectores.

Como consideración crucial, se reconoce que los resultados derivados de este modelo no deben interpretarse como la solución definitiva a la pregunta de



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

investigación. En lugar de ello, se insta a considerar estos resultados como una primera aproximación a posibles soluciones al problema planteado. Se reconoce la existencia de limitaciones inherentes al modelo, las cuales deben ser tenidas en cuenta al evaluar y aplicar sus resultados en contextos específicos. Esta precaución subraya la naturaleza exploratoria y orientativa del modelo, ofreciendo una base sólida para futuras investigaciones y refinamientos.

El modelo también ha incorporado la legislación vigente y los convenios internacionales pertinentes en el contexto de la universidad ecuatoriana. Esta consideración se traduce en la alineación del modelo en el ámbito legal y reglamentario que manda las operaciones de la universidad en Ecuador. Es imperativo que el modelo tome en cuenta estos factores, ya que facilitan una estructura consistente para las actividades de la universidad, garantizando su cumplimiento con la normativa vigente.

El modelo universitario ecuatoriano no solo reconoce, sino que enfatiza de manera significativa, la trascendental influencia de las dimensiones culturales y sociales en el funcionamiento y desarrollo de una institución educativa. En plena conciencia de que los valores arraigados en la diversidad cultural y social realizan un rol crucial en la fabricación del éxito y la reputación de la universidad, el modelo se dedica de manera activa a incorporar estos elementos en su estructura y prácticas.

Este compromiso se manifiesta a través de un esfuerzo continuo por crear un ambiente universitario que no solo sea inclusivo, sino también acogedor para todas las personas, sin importar sus orígenes o creencias. El modelo se convierte así en un catalizador para el impulso de la complejidad y la justicia, fortaleciendo los lazos de pertenencia y contribuyendo a un enriquecimiento mutuo dentro de la comunidad universitaria.

El modelo universitario ecuatoriano adopta un enfoque integral que trasciende consideraciones internas, incluyendo la esfera internacional. Destacando la influencia de acuerdos internacionales en políticas y relaciones universitarias, aboga por una gestión global y colaborativa. En resumen, representa un faro de inclusión, cooperación global y excelencia académica basado en experiencias y perspectivas individuales. Se presenta el modelo gráfico correspondiente a continuación, ilustrando estos principios y la estructura de la gestión universitaria



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

que integra tanto las dimensiones locales como internacionales en un marco coherente y efectivo, Grafico 23.

UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

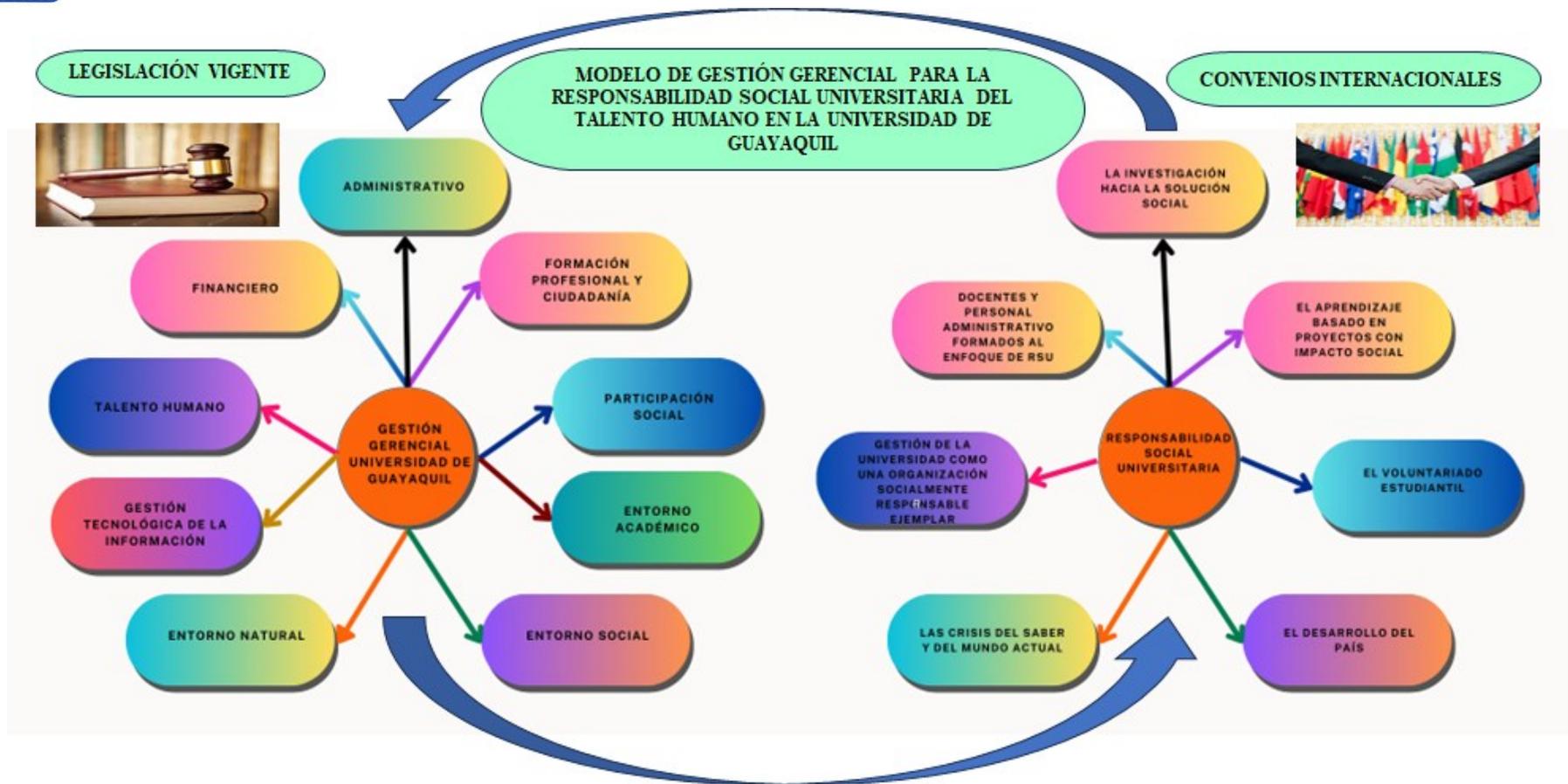


Gráfico 23. Modelo teórico de gestión gerencial para la RSU del talento humano en la Universidad de Guayaquil: Elaboración propia.





UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

El modelo presenta 4 fases:

En la Fase I, como se ilustra en el Gráfico 20, el gerente actual desempeña una función crucial en la gestión de diversos servicios que abarcan áreas como administración, finanzas, gestión del talento humano, tecnología de la información, infraestructura y proyectos universitarios. La Universidad de Guayaquil destaca como una de las organizaciones académicas más extensa de Ecuador, con una extensa historia de proporcionar educación de alta calidad a un gran número de estudiantes cada año. En este contexto, el gerente actual asume una posición clave al supervisar diversos aspectos de las operaciones universitarias. Sus responsabilidades en los servicios administrativos engloban la planificación, coordinación y ejecución de actividades administrativas.

En la Fase II, como se presenta en el Gráfico 21, se plantea una modificación en la estructura orgánica del actual gerente. En este contexto, la sugerencia es reemplazar la categoría "infraestructura" por "formación profesional y ciudadanía", al mismo tiempo que se redefine "obras universitarias" como "participación social". Además, para enriquecer aún más el modelo, se introducen tres nuevas categorías: entorno académico, entorno social y entorno natural. Estas adiciones estratégicas amplían significativamente la perspectiva del modelo al considerar otros elementos que impactan la experiencia universitaria en general.

La propuesta de modificación en la Fase II de la estructura orgánica del gestor actual resulta ser de considerable relevancia. La sustitución de la categoría "infraestructura" por "formación profesional y ciudadanía" indica un cambio de enfoque hacia el avance de destrezas y conocimientos de los individuos, así como la promoción de una ciudadanía activa más allá del ámbito laboral. Esta transformación podría tener un impacto positivo potencial en la complacencia y estimulación del recurso humano, obteniendo así más oportunidades para el desarrollo institucional.

En la Fase III, que se representa en el Gráfico 22, el modelo aboga por establecer una relación directa entre la administración gerencial y la RSU, siguiendo la propuesta de François Vallaeys. Este enfoque involucra la escasez de suministrar formación en RSU tanto a docentes como al empleado dependiente.



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

El modelo de la Fase III resalta la importancia de incorporar la RSU en la estructura administrativa de las instituciones educativas. En este sentido, la responsabilidad de fomentar la sostenibilidad social y ambiental no recae únicamente en los estudiantes y profesores, sino que se extiende también a la administración gerencial de la universidad. Al promover una conexión directa entre ambas partes, el modelo sugiere que el éxito de las iniciativas de RSU depende del respaldo y la participación del personal administrativo.

En la culminación de la Fase IV, representada en detalle en el Gráfico 23, el modelo ha sido minuciosamente conformado alrededor de dos variables esenciales. En un extremo, se encuentra la gestión gerencial, mientras que en el otro se ubica la RSU. Se destaca una interrelación entre estas variables, subrayando que no actúan de manera independiente. Esta conexión se visualiza a través de diversas flechas que representan movimientos y comunicaciones, abarcando también las variables internas asociadas.

Es crucial observar que la gestión del gerente experimenta una expansión mediante cambios y la inclusión de nuevas categorías. Estas últimas estarán bajo la supervisión de la autoridad administrativa encargada de los procesos, como se detalla en el Gráfico 21. Este diseño estratégico sienta las bases para una comprensión más profunda de la dinámica interrelacional entre la administración y la RS en el ámbito universitario.

En consecuencia, en esta fase, el modelo emerge como la etapa más completa y reveladora en el desarrollo del modelo. Al introducir la gestión como una variable independiente con influencia directa en la RSU, esta fase proporciona una comprensión más profunda de la dinámica entre ambas variables, delineando su impacto significativo en la institución educativa.

Consideraciones Finales

El Modelo Teórico de Gestión Gerencial para la RSU del Talento Humano en la Universidad de Guayaquil, constituye una oferta innovadora y adaptada a los requerimientos actuales de la formación académica. A lo largo de su estructura, se ha delineado una conexión sólida entre la gestión gerencial eficiente y la promoción



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

de la RSU en el ámbito del talento humano. Este modelo seguramente representa un avance crucial en el progreso de la eficacia de la formación superior en Ecuador. Dada la evolución constante de las demandas del mercado laboral, es imperativo que las instituciones educativas se mantengan al tanto de estos cambios y ajusten su enfoque educativo en consecuencia. La propuesta en cuestión emerge como un enfoque innovador diseñado específicamente para satisfacer las demandas contemporáneas de la educación superior.

Las consideraciones finales resaltan la importancia de alinear la gestión gerencial con las orientaciones legales pertinentes, como la Ley Orgánica de Educación Superior de 2010 del Ecuador, que se configura como una legislación fundamental que establece las normas y directrices para la gestión y administración de las organizaciones de formación académica en el país.

Además, se destaca el papel asignado al gerente según el artículo 28 del Órgano Colegiado Superior de la Universidad de Guayaquil en 2020, el cual abarca una amplia gama de responsabilidades que incluyen la administración de aspectos administrativos, financieros, talento humano, gestión tecnológica de la información, infraestructura y proyectos universitarios.

El modelo teórico no solo busca mejorar la eficiencia en la gestión gerencial, sino que también aboga por la integración de prácticas que fomenten la RSU del talento humano. En este sentido, se subraya la importancia de la educación continua, el avance competitivo y la promoción de una cultura de ciudadanía responsable dentro de la comunidad académica.

Además, el modelo representa una perspectiva innovadora que se concentra en optimizar la eficacia de la gestión gerencial mientras promueve el ejercicio socialmente responsable del talento humano. El concepto de RSU subraya la necesidad de una conducta ética y socialmente responsable en el ámbito laboral, donde las instituciones no solo buscan maximizar beneficios, sino también contribuir positivamente a la sociedad. Un elemento fundamental de este modelo radica en la importancia otorgada a la educación continua y el avance educativo como pilares esenciales para la implementación efectiva de prácticas socialmente responsables en el ámbito universitario.



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Finalmente, el Modelo Teórico propuesto se erige como una guía estratégica para fortalecer la gestión gerencial en concordancia con los principios de responsabilidad social, contribuyendo así al crecimiento completo de la Universidad de Guayaquil y a la comodidad de su talento humano.

Validación del Modelo

La validación del Modelo Teórico de Gestión Gerencial para la RSU del Talento Humano en la Universidad de Guayaquil se llevó a cabo a través de un riguroso proceso de análisis y evaluación, denominado método del juicio de expertos. La cual según Yurén (2002) indica.

Si las predicciones son precisas, el modelo es correcto y se considera válido. En caso de que las predicciones no sean precisas, el modelo se reemplaza o ajusta hasta que las predicciones sean exactas. La relevancia de la función de predicción reside en lo siguiente: el pensamiento científico es acumulativo, es decir, el modelo actual incorpora todas las partes acertadas de los modelos anteriores. Siempre existe un núcleo en constante crecimiento de ideas inmutables dentro de los modelos cambiantes. Esto es lo que otorga a la ciencia su carácter de conocimiento duradero. Cuando, con este carácter permanente y a la vez novedoso, el modelo permite realizar predicciones precisas, se corroboran las teorías y se cumple con el ideal de la ciencia: ofrecer conocimientos válidos (p. 68).

Por consiguiente, el procedimiento se basó en la revisión detallada de los fundamentos teóricos que sustentan el modelo sugerido, así como en la aplicación de metodologías de investigación específicas. Resulta alentador observar que el investigador dio los pasos necesarios para validar el modelo a través de un proceso de análisis y evaluación metódico.

El primer paso se fundamentó en realizar un exhaustivo estudio de la literatura académica relacionada con la gestión gerencial y la RSU, asegurando que el modelo esté alineado con las mejores prácticas y teorías existentes en este ámbito específico. Para iniciar, es crucial comprender que el término "gestión gerencial" se describe el desarrollo de la planificación, organización, dirección y control de las actividades y recursos de una institución para alcanzar sus metas de manera efectiva y eficiente (Chiavenato, 2007). En el contexto de la gestión universitaria, esto



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

involucra el estudio de principios y experiencias de gestión a la administración de las instituciones académicas.

Por otro lado, la RSU es un concepto relativamente novedoso que enfatiza el papel de las universidades en el desarrollo del bienestar social y el progreso sostenible. En este contexto, las instituciones académicas asumen un compromiso más amplio con la sociedad, yendo más allá de su función educativa, considerando aspectos como la ética, la equidad y la sostenibilidad en sus operaciones y decisiones. A través de esta revisión minuciosa de la literatura, se buscó establecer sólidas bases teóricas para el Modelo Teórico de Gestión Gerencial para la RSU del Talento Humano en la Universidad de Guayaquil, garantizando su coherencia con los principios fundamentales y las excelentes habilidades en los campos de gestión gerencial y RSU.

Posteriormente, se llevó a cabo una etapa de verificación a cargo de expertos en gestión gerencial y responsabilidad social, quienes evaluaron la coherencia interna del modelo y su aplicabilidad en el argumento concreto de la Universidad de Guayaquil. Los aportes y recomendaciones de estos expertos fueron considerados con el fin de realizar los ajustes necesarios.

En esta etapa de comprobación, resultó crucial la evaluación eficacia del modelo para alcanzar los objetivos establecidos. Este estudio se realizó a través de la evaluación de cómo el modelo se alinea con los objetivos y si su implementación puede llevarse a cabo sin interrupciones significativas en los procesos y procedimientos existentes. Además, los expertos en gestión empresarial y responsabilidad social evaluaron el impacto potencial del modelo en las partes interesadas de la universidad, incluyendo a estudiantes, profesores y personal. Este enfoque integral garantizó que el modelo no solo sea coherente internamente, sino que también sea práctico y beneficioso para la comunidad universitaria en su conjunto.

Finalmente, se ejecutó un estudio estadístico de la información recopilada para verificar la eficacia y eficiencia del modelo propuesto. Los resultados de este proceso de validación proporcionaron una base sólida para determinar la viabilidad y relevancia del Modelo Teórico de Gestión Gerencial para la RSU del Talento



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Humano en la Universidad de Guayaquil, consolidando así su estudio práctico en la mejora continua de la gestión universitaria.

Por otro lado, en el proceso de selección de expertos encargados de certificar la validez del modelo teórico, el cual se encuentra circunscrito al ámbito local, específicamente a la Universidad de Guayaquil, el investigador estableció criterios específicos para garantizar la idoneidad de los validadores. Estos criterios estuvieron diseñados para vincular estrechamente a los expertos con la institución universitaria, asegurando así una evaluación contextualizada y pertinente. Los requisitos establecidos son los siguientes: (a) Poseer un título de Doctor, (b) Haber desempeñado o estar desempeñando cargos directivos en la gerencia de la Universidad de Guayaquil, (c) Contar con más de 10 años de experiencia como miembros del personal académico, (d) Demostrar condiciones académicas suficientes para evaluar el modelo propuesto, (e) Tener un historial comprobado de desempeño ético en el desempeño gerencial de la Universidad de Guayaquil.

En consonancia con estos criterios, el investigador extendió invitaciones a cuatro expertos que cumplieron con los requisitos mencionados. Estos profesionales, con una extensa trayectoria en cargos gerenciales dentro de la Universidad de Guayaquil, fueron seleccionados para desempeñar el papel de validadores del modelo teórico. Su participación aportó una valiosa perspectiva interna y garantizó la relevancia y aplicabilidad del modelo en el contexto específico de la institución académica. A continuación, se detallan las cualificaciones y la experiencia de estos expertos.

Dr. Fernando José Zambrano Farías, actualmente director del Departamento de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil en el año 2023, el Dr. Fernando José Zambrano Farías desempeña un papel crucial en la promoción y supervisión de la investigación académica dentro de la institución. Además de su cargo como director, el Dr. Zambrano Farías también se destaca como Tutor Asesor de Trabajos de grado y posgrado, brindando orientación y apoyo a los estudiantes en sus proyectos académicos. Su desempeño y talento en el área de la investigación lo convierten en un recurso valioso para aquellos que buscan desarrollar y fortalecer sus habilidades investigativas.



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Asimismo, su rol como Asesor Internacional de Proyectos de Investigación y Desarrollo, demuestra su compromiso con la proyección internacional de la investigación académica de la Universidad de Guayaquil. Esta función destaca su participación en iniciativas que trascienden las fronteras, enriqueciendo así el entorno investigativo de la institución.

El Dr. Fernando José Zambrano Farías se distingue como un académico de alto rendimiento, aportando de manera significativa al avance y desarrollo de la investigación en la Facultad de Ciencias Administrativas. Su compromiso y liderazgo reflejan la dedicación de la Universidad de Guayaquil hacia la excelencia académica y la promoción de la investigación como pilar esencial en la educación académica de sus estudiantes.

El Dr. José Roberto Morales Vergara desempeñó con distinción el cargo de director de Carrera en Gestión de la Información Gerencial en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil. Además, se desempeña como Tutor Asesor de Trabajos de grado y posgrado, Asesor Internacional de Proyectos de Investigación y Desarrollo en la misma facultad.

El Dr. Morales Vergara es un profesional altamente respetado en la comunidad académica, reconocido por su extenso conocimiento y experiencia en los campos de la gestión de la información gerencial y proyectos de investigación y desarrollo. Como director de Carrera en Gestión de Información Gerencial, asumió la responsabilidad de supervisar los programas educativos y de capacitación destinados a los estudiantes interesados en seguir carreras en este campo. Su contribución significativa y su dedicación dejaron una huella duradera en el desarrollo académico y profesional de aquellos que tuvieron el privilegio de trabajar con él.

El Dr. Clarkent Rubén Mackay Castro ostenta una destacada posición en la Universidad de Guayaquil, donde se desempeña como docente investigador. Su rol abarca la orientación como Tutor Asesor de Trabajos de grado y posgrado, así como su colaboración como Asesor Internacional en Proyectos de Investigación y Desarrollo. Su amplio compromiso con la academia se refleja en su labor como orientador, guiando a estudiantes de grado y posgrado en la realización de sus trabajos académicos. Además, su papel como Asesor Internacional subraya su



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

contribución a proyectos de investigación y desarrollo que trascienden fronteras, consolidando su perfil como un académico comprometido con el avance del conocimiento en su campo.

La versatilidad y la excelencia académica del Dr. Mackay Castro lo posicionan como un referente en su área, contribuyendo significativamente al prestigio y la calidad investigativa de la institución. Su destacado desempeño y liderazgo son un activo valioso para la comunidad académica y el desarrollo continuo de la investigación en la universidad.

En este contexto, se procedió a presentar ante los expertos seleccionados el Modelo Teórico de Gestión Gerencial para la RSU del Talento Humano en la Universidad de Guayaquil. Este modelo fue validado como un sistema y ya ha sido familiarizado por los expertos a lo largo de su experiencia como docentes gerentes en la institución universitaria. La opinión positiva emitida por estos expertos no solo respaldó la validez del modelo, sino que también refleja un profundo conocimiento adquirido a lo largo de su trayectoria en roles docentes y gerenciales en la institución. La experiencia y la comprensión detallada de estos profesionales fortalecen la credibilidad y viabilidad del Modelo Teórico.

Es importante destacar que los aspectos validados por los expertos han sido meticulosamente registrados en un instrumento detallado, el cual se presenta en él (Anexo D). Este documento proporciona una descripción exhaustiva de los elementos respaldados por los expertos, ofreciendo así una base sólida para la implementación y aplicación efectiva del modelo en la gestión universitaria.



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Seguidamente, se presentan las conclusiones derivadas del riguroso recorrido metodológico y del detallado proceso investigativo. Este análisis se estructuró en una secuencia alineada con cada uno de los objetivos específicos planteados, los cuales fueron abordados a través de la referencia a los marcos teóricos de los ejes temáticos relevantes. Asimismo, se llevó a cabo un minucioso análisis e interpretación de los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento a los docentes titulares y autoridades de la Universidad de Guayaquil. Estas conclusiones abarcan desde la generación hasta la validación del Modelo Teórico de gestión gerencial para la RSU del talento humano en esta prestigiosa institución.

El objetivo de la investigación fue proponer un modelo teórico para la gestión gerencial de la RSU del talento humano en la Universidad de Guayaquil. Este objetivo se abordó mediante la división del proceso investigativo en objetivos específicos, cuyos resultados fueron minuciosamente analizados en función de los referentes teóricos pertinentes, así como a través de las respuestas recabadas de profesores titulares y autoridades de la mencionada institución educativa.

Primera

La evaluación de la situación actual de la gestión gerencial y las actividades desarrolladas por el talento humano en la Universidad de Guayaquil, basada en la percepción de los docentes, reveló que la gestión gerencial y las actividades del talento humano solo coinciden ocasionalmente con las necesidades y problemas de la comunidad universitaria. Esta desconexión evidencia la necesidad de un enfoque gerencial más alineado y receptivo a las penurias y expectativas de la colectividad universitaria.

La baja proporción destacada subraya la urgencia de mejorar tanto la gestión gerencial como las actividades del talento humano en la Universidad de Guayaquil para compensar de la forma más efectiva las exigencias de la comunidad



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

universitaria. Identificar las brechas y deficiencias del sistema actual es esencial, y se hace necesario desarrollar nuevas estrategias para abordar estos problemas. Una solución plausible para mejorar la gestión gerencial y las actividades del talento humano podría ser la realización de encuestas periódicas entre el cuerpo docente y el personal.

Segunda

El diagnóstico realizado evidenció una alta percepción y reconocimiento de la importancia de implementar un enfoque gerencial que promueva la RSU en la Universidad de Guayaquil. Estos hallazgos refuerzan la pertinencia y urgencia de desarrollar un modelo teórico de gestión gerencial centrado en la RSU. Tal modelo no solo mejoraría las prácticas de gestión actuales, sino que también promovería prácticas más sostenibles y socialmente responsables en el contexto universitario, alineándose con las expectativas y necesidades de la comunidad académica.

Tercera

El análisis de la correlación entre la gestión gerencial actual y la RSU desarrolladas por el talento humano en la Universidad de Guayaquil, mostró una relación sustancial entre ambos. Además, se encontró una correlación significativa entre la gestión gerencial actual y las funciones de gestión, investigación, docencia y extensión universitaria. Estos resultados subrayan la importancia de integrar prácticas de RSU en la gestión gerencial para potenciar el impacto positivo en todas las áreas clave de la universidad, promoviendo así una cultura institucional más coherente y socialmente responsable.

En consecuencia, las conclusiones obtenidas enfatizan la solidez y utilidad del modelo propuesto, subrayando la capacidad de la gestión gerencial para influir y contribuir significativamente al mandato integral de la universidad. La prueba de relación de dependencia respalda la relevancia de considerar la gestión gerencial como un factor clave para mejorar y optimizar las prácticas administrativas en el contexto universitario.

Cuarta

En lo que respecta al diseño del modelo teórico asociado a la gestión gerencial para la RSU del talento humano en la Universidad de Guayaquil, se puede afirmar que ha sido un proceso sumamente enriquecedor y educativo. Este proceso ha



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

permitido conocer a fondo la situación actual de las actividades académicas en relación con los docentes de la Universidad de Guayaquil.

Es importante destacar que el impacto de este modelo trasciende a la Universidad de Guayaquil, abarcando a todas las instituciones educativas, tanto gubernamentales como particulares, en Ecuador. El conjunto de conocimientos recopilados en el producto final de esta investigación, que es el mencionado modelo de gestión, se presenta como un valioso compendio. Este modelo, siendo claro, organizado y específico, no solo resulta fácil de aplicar en la Universidad de Guayaquil, sino que también es replicable y adaptable a la experiencia de cualquier universidad.

Por consiguiente, el proceso de diseño de este modelo no solo beneficiará a la Universidad de Guayaquil, sino que ofrece una contribución significativa al ámbito universitario en su conjunto, proporcionando una herramienta práctica y eficaz que puede ser implementada y compartida en diversas instituciones educativas. Esta conclusión resalta la necesidad de una comprensión mutua y colaborativa para optimizar la gestión del talento humano.

Quinta

En cuanto a la validación del modelo teórico construido y al analizar las opiniones de los expertos encargados de aprobar el modelo, se confirmó una tendencia favorable. En otras palabras, todos coincidieron que el modelo aborda de manera clara los fundamentos filosóficos y éticos planteados.

El análisis de la correlación entre la gestión gerencial actual y las actividades de RSU desarrolladas por el talento humano en la Universidad de Guayaquil mostró una relación sustancial entre ambos. Además, se encontró una correlación significativa entre la gestión gerencial actual y las funciones de gestión, investigación, docencia y extensión universitaria. Estos resultados subrayan la importancia de integrar prácticas de RSU en la gestión gerencial para potenciar el impacto positivo en todas las áreas clave de la universidad, promoviendo así una cultura institucional más coherente y socialmente responsable.

En cuanto a la validación del modelo teórico construido y al analizar las opiniones de los expertos encargados de aprobar el modelo, se confirmó una



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

tendencia favorable. En otras palabras, todos coincidieron en que el modelo aborda de manera clara los fundamentos filosóficos y éticos planteados.

Adicionalmente, destacaron la coherencia existente entre los elementos del modelo y la fundamentación teórica, subrayando que este responde adecuadamente a las necesidades de nuevas formas de gestión universitaria. Asimismo, se aseguró que el modelo cumple con criterios sustantivos y formales, proporcionando una validez robusta y respaldada por la evaluación de expertos en el ámbito. La validación exitosa del modelo de gestión gerencial de RSU confirma su utilidad y pertinencia en el texto concreto de la Universidad de Guayaquil. Esta conclusión respalda la implementación del modelo como una herramienta efectiva para mejorar la gestión del talento humano y fortalecer las prácticas de responsabilidad social en la universidad (Ver capítulo V).

Recomendaciones

En virtud de las conclusiones extraídas de este estudio, se derivan diversas recomendaciones estratégicas con el objetivo de potenciar aún más la integración efectiva de la gestión gerencial en la RSU del talento humano en la Universidad de Guayaquil. Estas sugerencias, fundamentadas en los hallazgos y análisis realizados, se presentan a continuación como una guía orientadora para fortalecer y consolidar las prácticas de RSU en la gestión del personal universitario.

Primera

Dada la desconexión identificada entre la gestión gerencial actual y las actividades del talento humano con respecto a las necesidades y problemas de la comunidad universitaria, es esencial adoptar un enfoque más alineado y responsables a las expectativas de la colectividad académica. La baja proporción de coincidencia entre las prácticas actuales y las exigencias universitarias subraya las urgencias de mejorar tanto la gestión gerencial como las actividades del talento humano en la Universidad de Guayaquil.

Para abordar esta situación, se recomienda identificar de manera precisa las brechas y deficiencias del sistema actual y diseñar estrategias efectivas para superarlas. Una solución plausible sería la implementación de encuestas periódicas



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

entre el cuerpo docente y el personal administrativo. Estas encuestas deberían evaluar la satisfacción y las percepciones sobre la gestión gerencial y las actividades del talento humano, proporcionando datos valiosos para ajustar y mejorar las prácticas existentes. Además, fomentar un canal de comunicación abierto y continuo entre la administración y el personal permitirá una respuesta más rápida y efectiva a las necesidades emergentes de la comunidad universitaria.

Segunda

Los resultados alentadores obtenidos al diagnosticar la necesidad de un modelo teórico de gestión gerencial para la RSU en la Universidad de Guayaquil resaltan la importancia de realizar este enfoque. Dada la urgencia, se recomienda formar un comité con expertos en gestión universitaria, responsabilidad social y representantes del cuerpo docente y administrativo para llevar a cabo el modelo teórico propuesto, según las particularidades de la universidad. Efectuar estas recomendaciones permitirá a la Universidad de Guayaquil mejorar sus prácticas de gestión actuales y consolidarse como una institución líder en sostenibilidad y responsabilidad social, alineándose con las expectativas y necesidades de su comunidad académica y de la sociedad en general.

Tercera

Dada la contundencia de los resultados que respaldan la interdependencia entre la gestión gerencial actual y las actividades de la RSU llevadas a cabo por el talento humano en la Universidad de Guayaquil, se recomienda la ejecución de estrategias específicas, como la creación y ejecución de programas de capacitación destinados a los líderes y gestores universitarios, con el objetivo de fortalecer sus habilidades en la integración efectiva de la RSU en las prácticas de gestión. Estos programas pueden abordar aspectos clave identificados en la correlación, promoviendo una razón más recóndita de la interrelación entre la gestión gerencial y la RSU.

Establecer canales de comunicación regulares entre la gestión gerencial y el personal docente puede facilitar la retroalimentación continua y el intercambio de ideas. Esto promoverá un ambiente colaborativo que refuerce la integración de la RSU en las estrategias de gestión, asegurando una comprensión mutua y la adaptabilidad a las necesidades cambiantes de la comunidad universitaria.



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Establecer un sistema de seguimiento periódico de indicadores específicos relacionados con la RSU. Este monitoreo proporcionará datos cuantificables sobre la efectividad de las iniciativas implementadas, permitiendo ajustes proactivos y asegurando que la gestión gerencial esté alineada de manera continua con los principios de la RSU.

Incentivar proyectos colaborativos que involucren tanto a la gestión gerencial como al talento humano en la implementación de iniciativas con impacto social positivo. Esta colaboración práctica fortalecerá la conexión identificada, reforzando la importancia de la gestión gerencial en la promoción y ejecución efectiva de la RSU en la Universidad de Guayaquil.

Cuarta

A la luz del enriquecedor proceso de diseño del modelo teórico vinculado a la gestión gerencial para la RSU del talento humano en la Universidad de Guayaquil, es recomendable fomentar la difusión y diligencia activa de este modelo en el ámbito académico. Con el claro propósito de maximizar su impacto, se sugiere lo siguiente:

Desarrollar materiales de divulgación claros y accesibles que resuman los aspectos clave del modelo diseñado. Estos materiales pueden incluir presentaciones visuales, guías de implementación y casos de estudio que ilustren la aplicación exitosa del modelo en diferentes contextos universitarios.

Promover talleres y seminarios interinstitucionales que proporcionen la reciprocidad de experiencias y mejores experiencias relacionadas con la implementación del modelo. Esto fomentará la colaboración y el aprendizaje mutuo entre diversas universidades, enriqueciendo la aplicación del modelo en diferentes entornos educativos.

Crear una red de colaboración entre universidades, tanto públicas como privadas, que tengan interés en adoptar y adaptar el modelo. Suministrar la notificación y la compensación de recursos entre estas instituciones fortalecerá la implementación efectiva del modelo y permitirá un aprendizaje continuo.

Al seguir estas recomendaciones, se promoverá una comprensión mutua y colaborativa entre las universidades, optimizando la gestión del talento humano y contribuyendo al fortalecimiento de la RSU en toda la comunidad educativa.



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Quinta

Fundamentado en los resultados altamente positivos de la validación del modelo teórico de gestión gerencial para la RSU del talento humano en la Universidad de Guayaquil, se recomienda tomar las sucesivas medidas que optimicen su implementación:

Elaborar planes de implementación detallados que definan claramente las fases y los plazos para la integración del modelo validado en las prácticas diarias de gestión. Estos planes deben ser comunicados de manera efectiva a todo el personal relevante, asegurando una comprensión uniforme de los cambios propuestos. Diseñar presentaciones de aprendizaje y sensibilización para todo el personal implicado en la gestión y ejecución del modelo. Estos programas deben enfocarse en proporcionar conocimientos específicos sobre el modelo, resaltando sus beneficios y fomentando una mentalidad proactiva hacia la responsabilidad social en todas las funciones universitarias.

Implementar un sistema de monitoreo continuo para evaluar la efectividad del modelo en el progreso de la gestión del talento humano y el fortalecimiento de las prácticas de responsabilidad social. Esto permitirá realizar ajustes según sea necesario y garantizar un enfoque adaptativo y sostenible a lo largo del tiempo. Crear un comité dedicado a supervisar y coordinar la implementación del modelo. Esta comisión debe estar combinado por actores de diversas áreas para garantizar una perspectiva integral y una ejecución eficiente del proceso.

Establecer mecanismos efectivos para recopilar la retroalimentación continua de los integrantes de la colectividad universitaria. La participación y la retroalimentación constante ayudarán a mantener la relevancia y eficacia del modelo a lo largo del tiempo. Siguiendo estas recomendaciones, la Universidad de Guayaquil podrá capitalizar plenamente los beneficios de este modelo validado, transformándolo en una herramienta integral para mejorar la gestión del talento humano y fortalecer su compromiso con la responsabilidad social.



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

REFERENCIAS

- Alvarado Morillo, S. (2021). *Modelo teórico para la gerencia académica universitaria en la academia militar del ejército bolivariano*. Obtenido de https://biblioteca.uny.edu.ve/Bonline/TG/TD_PGE_571.pdf
- Alvarez, L. F. (2017). *Modelos de Gestión*. /Bogotá: Fundación Universitaria del Área Andina.
- Amiel Pérez, J. (2014). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Lima: T- Copia SAC.
- Arias Montoya, L. P. (2012). Vinculación universidad empresa como formador de capital humano para la competitividad e impacto social. *Scientia Et Technica*, 59-64.
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica* (Vol. 6ª Edición). Caracas: Editorial Episteme.
- Avolio, B. (2015). *Métodos cualitativos de investigación: una aplicación al estudio de caso*. México: Cengage Learning.
- Azuaje, E. (2005). *Pensamiento gerencial, su desarrollo*. Venezuela: Urania. Grupo Pomaire.
- Balanzategui García, R. I., Sánchez Cuesta, P. A., & Vega Flor, J. G. (2022). Políticas para una buena gestión gerencial en las empresas industriales. *Polo del Conocimiento*.
- Barros, M. (2019). *Gestión gerencial bajo la responsabilidad social empresarial en el Hotel Ribai del Municipio Riohacha departamento de la Guajira Colombia*. Repositorio Institucional [Tesis de Doctorado. Universidad Yacambú], Barquisimeto. Obtenido de https://biblioteca.uny.edu.ve/Bonline/TG/TGM_MFN_550.pdf
- Bernal Torres, C. A. (2016). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Pearson.
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador: ESPE.
- Cerón Morales, A. M. (2019). *Estado de la Responsabilidad Social en las Universidades Españolas*. Repositorio Institucional [Tesis de Doctorado. Universidad Católica de Marcia]. Obtenido de



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

<http://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/4280/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- CES. (2017). *Creación de una Universidad o Escuela Politécnica dentro del Sistema de Educación Superior*. Obtenido de https://www.ces.gob.ec/doc/regimen_academico/TALLERES_DE_PREGRADO_2017/CREACI%C3%93N%20UNIVERSIDADES%20-%20STO%20DOMINGO.pdf
- Chávez, L. (2016). *Administración pública, calidad de información en la toma de decisiones de gestión de servicios hospitalarios EsSalud, 2016*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4484>
- Cheesman, S. (2 de 3 de 2022). *Conceptos Básicos en Investigación*. Obtenido de <https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/conceptos.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Elsevier Editora Ltda.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Colina Vargas, A. M. (2019). Naturaleza ontológica de la investigación socioeducativa: Elementos orientadores. *INNOVA*, 150-167.
- Consejo Superior Universitario de la Universidad de Guayaquil. (2020, 18 de septiembre). *Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Universidad de Guayaquil*. Guayaquil. Obtenido de <https://www.ug.edu.ec/leytransparencia/literala/2020/a3/documentos/REGLAMENTO%20ORGANICO%20DE%20GESTION%20ORGANIZACIONAL%20POR%20PROCESOS%20DE%20LA%20UNIVERSIDAD%20DE%20GUAYAQUIL%20%20octubre-noviembre2020.pdf>
- Contreras, J. J., & Crespo, M. F. (2005). ¿Hacia un nuevo sentido de gerencia? *Revista Venezolana de Gerencia*, 583-604.
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social*. España: McGraw-Gill.
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Ciencia de la Educación* .



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Correa Delgado, R. (2011). *Reglamento General a la ley Orgánica de Educación Superior*. Quito.

- Cosejo Superior Universitario de la Universidad de Guayaquil. (2022). *Reglamento interno de carrera y escalafón del personal académico*. Guayaquil. Obtenido de <https://capacitaciones.ug.edu.ec/wp-content/uploads/2022/11/REGLAMENTO-INTERNO-DE-CARRERA-Y-ESCALAFON-DEL-PERSONAL-ACADEMICO-DE-LA-UNIVERSIDAD-DE-GUAYAQUIL-2022.pdf>
- Crissien Castillo, J. O. (2005). Gerencia del Siglo XXI. Liderazgo basado en el desarrollo de competencias. *Revista Escuela de Administración de*, 59-83.
- Crosby, P. (1988). *Dinámica gerencial*. México: Mc Graw Hill.
- Cuentas Martel, S. C. (09 de 2018). *La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior*. Obtenido de ResearchGate: https://www.researchgate.net/publication/328179995_La_gestion_del_capital_humano_en_una_unidad_academica_de_educacion_superior#fullTextFileContent
- De La Torre, C., & Accostupa, Y. (2013). *Estadística inferencial*. Lima: Editorial Moshera.
- De Pelekais, C., & Rivadeneira, M. (2008). Cultura organizacional y la responsabilidad social en las universidades públicas. *Revista de Ciencias Sociales*, 140-148.
- Domínguez-Lara, S. (2018). Magnitud del efecto para pruebas de normalidad en investigación en salud. *Investigación en Educación Médica*.
- Drucker, P. (2006). *La Gerencia en los 95 Años*. Obtenido de http://repositorio.unellez.edu.ve/terepaima/blog/9388032_7967fa1da5.pdf
- Ecuador, A. N. (20 de 10 de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Ecuador, A. N. (12 de 10 de 2010). *Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)*. Obtenido de <https://www.ces.gob.ec/documentos/Normativa/LOES.pdf>
- Ganga Contreras, F., Aldo, C., Piñones Santana, M. A., & Quiroz Castillo, J. (2016). Alcances teóricos al concepto de eficiencia organizativa: una aproximación a lo universitario. *Revista LIDER*, 75-97.



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hili.

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). *En Metodología de la Investigación (6ª ed., pp.170-191)*. México: McGraw-Hill.

ISO 26000. (2010). *Guía de responsabilidad social*. Obtenido de <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>

Jaramillo Gómez, N., & Pérez Naranjo, A. M. (2020). *La Gerencia: Retos y Desafíos*. Medellín, Colombia: Fondo Editorial María Cano.

Kant, I. (1985). *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*. Madrid-Espasa: Alianza editorial.

Krygier, A. (1988). Consultores de Gerencia: ¿Terapeutas de las organizaciones?. *Revista Gerente*.

La Cruz Arango, O. D. (2021). *La responsabilidad social universitaria en el posicionamiento social de una Universidad Privada, Lima, Ate 2020*. Repositorio Institucional [Tesis de Doctorado. Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56895/La%20Cruz_AOD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Locke, J. (1991). *Dos ensayos sobre el gobierno civil*. Madrid-Espasa Calpe.

López, P. (2004). Población, muestra y muestreo. *Punto Cero*, 69-74.

Manzueta, A., Manzueta, M., Bidó, A., & Medina, R. (7 de 11 de 2022). *Desafíos de la Gestión del Capital Humano en la República Dominicana*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/aideemzt/desafos-de-la-gestin-del-capital-humano-en>

Martínez , C., Mavárez, R. J., Rojas, L. A., & Carvallo, B. (2008). La responsabilidad social universitaria como estrategia de vinculación con su entorno social. *Frónesis*.

Martínez Godínez, V. L. (2013). *Manual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación. Una visión desde la epistemología dialéctico crítica*. Obtenido de https://pics.unison.mx/wp-content/uploads/2013/10/7_Paradigmas_de_investigacion_2013.pdf



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

- Mejía Reyna, J. A. (2010). *PETE Simplificado. Recomendaciones para elaborar el Plan Estratégico de Transformación Escolar*. México: s.n.
- Mendoza-Macias, M. M. (s.f.). *Responsabilidad social universitaria, una mirada desde los estudiantes universitarios en Guayaquil*. Obtenido de <https://cladea.org/wp-content/uploads/2022/01/167Marlene-Mariluz-Mendoza-Macias-Responsabilidad-Social-Universitaria-Una-Mirada-Desde-Los-Estudiantes-Universitarios-En-Guayaquil.pdf>
- Mercedes, O. (2024). *Asesoría y capacitación en planeación estratégica e investigación de operaciones*. Obtenido de <https://expertoeninventario.wixsite.com/mercedes-ortiz/operacionesoportunas-cqn6>
- Ministerio de Educación. (10 de 10 de 2022). *Estándares de calidad educativa*. Obtenido de https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf
- Morán Peña, T. (2022). *Rendición de cuenta. Universidad de Guayaquil*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Moreno Elizalde, M. L., & Arrieta Díaz, D. (2018). Análisis de la percepción de los docentes sobre la responsabilidad social universitaria. *Revista Estrategia y Gestión Universitaria*, 35-54.
- Naciones Unidas;. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe (LC/G.2681-P/Rev.3)*. Santiago.
- Narváez Soto , J. A. (2019). *Análisis de las funciones de la universidad y su incidencia en la responsabilidad social universitaria, un estudio de caso Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo – 2016*. Repositorio Institucional [Tesis de Doctorado. Universidad Nacional Santiago de Antúnez de Mayolo], Huaraz – Perú. Obtenido de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3274/T033_31622449_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Navarro Moral, C. (2024). *La naturaleza de la investigación en creación artística. Coincidencias y divergencias con la investigación científica [Tesis de doctorado, Universidad de Granada]*. Repositorio Institucional.
- Navarro, A. (2002). *Filosofía y Ética Gerencial. CICAG*.



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Navas Ríos, M. E., & Romero González, Z. (2016). Responsabilidad social universitaria: Impactos de la Universidad Libre, sede Cartagena, en su gestión socialmente responsable. *SABER, CIENCIA Y Libertad*, 187-196.

Ñaupas Paitán, H., Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogotá, Colombia: freelibros.

Órgano Colegiado Superior de la Universidad de Guayaquil. (18 de 11 de 2020). *Estatuto de la Universidad de Guayaquil 2020*. Obtenido de <https://www.ug.edu.ec/secretaria-general-r/normativa/vigente/ESTATUTO%20DE%20LA%20UNIVERSIDAD%20DE%20GUAAYAQUIL%202020.pdf>

Ospina, D., Burgos, S., & Madera, J. (2017). La gerencia educativa y la gestión del cambio. *Revista Diálogos de Saberes*, 187-200.

Padrón Noriega, D. J. (2019). *Modelo teórico de gestión universitaria bajo el enfoque de competencias gerenciales en la universidad nacional abierta [Tesis de doctorado, Universidad Yacambú]*. Repositorio institucional. Obtenido de https://yacambu.uny.edu.ve/BOnline/TG/TD_PGE_533.pdf

PRME Capítulo Latinoamérica y el Caribe. (2018). *Sistema de indicadores de responsabilidad social universitaria*. Obtenido de <https://www.pactoglobal-colombia.org/images/PDFs/CARTILLAPRIMEESPAOLONLINE.pdf>

Puentes-González, W. F.-C. (2013). *Responsabilidad social y universidad*. Obtenido de Universidad Católica de Colombia: <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/14396>

Sánchez, A. (2007). *Manual de psicología comunitaria. Un enfoque integrado*. España: Ediciones Pirámide.

Senescyt. (03 de 07 de 2020). *Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación*. Obtenido de Gobierno del Encuentro: <https://www.educacionsuperior.gob.ec/con-107-911-cupos-aceptados-culmina-la-asignacion-del-primer-semester-de-2020/#:~:text=Con%20107.911%20cupos%20aceptados%20culmina,Superior%2C%20Ciencia%2C%20Tecnolog%C3%ADa%20e%20Innovaci%C3%B3n>

Severin, E. (2017). Un nuevo paradigma educativo. *Educación y ciudad*, 75 - 82.

Sllenave, J. (4 de 6 de 2023). *La Gerencia Integral*. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/35106312/L_11_01_la_gerencia_inte



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

gral-libre.pdf?1413195117=&response-content-
disposition=inline%3B+filename%3DGerencia_Integral.pdf&Expires=1685
997571&Signature=O6z~OcXZvNqu9o-
GQRc1FiHoyqpb8pTjWj~AA2EgMdQSvD1WPG4hkjZ

Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. México: Noriega Editores.

Torres Castaño, A. G., & Sánchez Vásquez, L. M. (2014). La responsabilidad social universitaria desde su fundamentación teórica. *Libre Empresa*, 69-105.

Torres, D. (s.f.). *Modelo teórico para la gestión de repositorios digitales como socialización de la producción intelectual universitaria [Tesis de doctorado, Universidad Yacambú]*. Repositorio Institucional, Barquisimeto.

UNESCO. (2011). Conferencia Mundial sobre Educación Superior 2009 (UNESCO). *PAIDLA XXI*, 179-189.

Universidad de Guayaquil . (18 de 11 de 2022). *Sistema Integrado de la Universidad de Guayaquil - SIUG*. Obtenido de https://servicioenlinea.ug.edu.ec/SIUG/MODULOS/reportes/web_reporte_general.aspx

Universidad de Guayaquil. (01 de 03 de 2022). *Historia*. Obtenido de <http://www.ug.edu.ec/historia/>

Universidad EAFIT. (2003). *ADMINISTER, Revista de la Escuela de Administración*. Lima: Centro de Publicaciones. Universidad EAFIT.

Universidad Yacambú vicerrectorado de investigación y postgrado . (2007). *Normas para la elaboración y presentación de los trabajos especiales de grado, trabajos de grado y tesis doctorales de la UNY*. Obtenido de <https://www.docsity.com/es/normas-uny-2007/571520/>

Valarezo González, K., & Túñez López, J. M. (30 de 6 de 2014). *Responsabilidad Social Universitaria. Apuntes para un modelo de RSU*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4875638>

Vallaey, F. (2007). *Responsabilidad Social Universitaria*. Obtenido de http://www.bibliotecavirtualrs.com/wp-content/uploads/2011/12/Responsabilidad_Social_Universitaria_Francois_Vallaey.pdf



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

- Vallaeys, F. (2008). *¿Qué es la Responsabilidad Social Universitaria?* Obtenido de http://www.cca.org.mx/apoyos/formacion_c/02_profesores/info_esp/01_Responsabilidad_Social/responsabilidad_social_vallaeys.pdf
- Vallaeys, F. (5 de 9 de 2011). *La Responsabilidad Social como solución.* Obtenido de <https://tel.archives-ouvertes.fr/file/index/docid/704533/filename/th2011PEST0038.pdf>
- Vallaeys, F. (2014). La responsabilidad social universitaria: un nuevo modelo universitario contra la mercantilización. *Iberoamericana de educación superior*, 105-117.
- Vallaeys, F., De la Cruz, C., & Sasía, P. (2009). *Responsabilidad social universitaria: manual de primeros pasos.* México: McGraw-Hill.
- Van den Berghe, É. (s.f.). *Gestión Gerencial y Empresarial Aplicada al Siglo XXI.* Obtenido de <https://www.ecoediciones.mx/wp-content/uploads/2016/04/Gesti%C3%B3n-gerencial-y-empresarial-3ra-Edicion.pdf>
- Vara Horna, A. A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. Un método.* Lima: Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y recursos humanos.
- Westreicher, G., & López, J. F. (01 de 08 de 2020). *Gestión.* Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/gestion.html>
- Yurén Camarena, M. T. (2002). *Leyes, Teorías y Modelos.* México: Editorial Trillas.
- Zambrano Barrios, A. (2008). Teoría para mejorar la gestión pública. *Revista de Artes y Humanidades, ÚNICA*, 132-149.



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

ANEXOS



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

ANEXO A

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

CUESTIONARIO DE GESTIÓN GERENCIAL
DIRIGIDO A DOCENTES Y AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE
GUAYAQUIL

Objetivo: Generar un modelo de gestión gerencial para la responsabilidad social universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil.

Instrucciones: Estimado Docente y/o Autoridad, le agradecería que leyera atentamente y marcara con (X) la opción correspondiente a la información solicitada. Es completamente anónimo y su tratamiento es reservado, por lo que le pido que sea honesto en sus respuestas a favor del progreso de la Universidad.

Valoración:

- Nunca (1)
- Casi Nunca.....(2)
- A veces..... (3)
- Casi siempre..... (4)
- Siempre..... (5)

Datos Generales:

Sexo: M () F ()

Edad: Años de docencia:

ÍTEMS	PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	VARIABLES					

1	La gestión gerencial para la responsabilidad social del talento humano vigente en la Universidad de Guayaquil podría mejorarse con un nuevo modelo teórico.					
2	La gestión gerencial vigente, así como, las actividades que desarrolla el talento humano de la Universidad de Guayaquil se ajustan a las necesidades de la comunidad universitaria actual.					



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

"Aprender Haciendo"

VARIABLES/DIMENSIONES						
	Pedagógica curricular					
3	Los docentes tienen la capacidad de actuar en el salón de clases, según su propio, criterio sin ser cuestionados.					
4	La comunicación se la realiza siguiendo el método formal y empleando medios distintos para asegurar su recepción en la comunidad universitaria.					
5	El docente en la universidad es totalmente libre de crear, innovar, proponer y por supuesto, equivocarse en el diseño de los planes analíticos, sin que ello suponga una posible disminución de la confianza de sus superiores.					
6	El éxito de la institución es producto de la vinculación de la universidad con los grupos de interés y la activa participación de cada uno de los colaboradores.					
	Administrativas					
7	La correcta administración de los recursos influye en la calidad del ambiente laboral.					
8	La malla curricular contribuye al fomento de la cultura y al proceso de aprendizaje estudiantil.					
9	La administración central proporciona los medios operativos para canalizar las necesidades de los docentes y estudiantes.					
10	Las necesidades curriculares tienen mecanismo de canalización a las autoridades, para que se facilite la corrección.					
11	La provisión de materiales y equipos necesarios para el proceso educativo es permanente.					
	Institucional					



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

"Aprender Haciendo"

12	La inversión en infraestructura apoya la investigación, la difusión de los resultados y la formación académica.					
13	La gestión institucional incluye la atención a problemas sociales de la comunidad.					
14	Los resultados presentados en la rendición de cuentas por parte de los administradores de la universidad son los apropiados.					
	Participación social					
15	La universidad realiza acciones educativas comunitarias en convenio con otras instituciones.					
16	La universidad ejecuta actividades de promoción o de acercamiento con unidades educativas escolares.					
17	La universidad efectúa ferias en donde expone sus programas educativos en la que invite a estudiantes de bachillerato.					



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

CUESTIONARIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
UNIVERSITARIA DIRIGIDO A DOCENTES Y AUTORIDADES
DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

Objetivo: Generar un modelo de gestión gerencial para la responsabilidad social universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil.

Instrucciones: Estimado Docente y/o Autoridad, le agradecería que leyera atentamente y marcara con (X) la opción correspondiente a la información solicitada. Es completamente anónimo y su tratamiento es reservado, por lo que le pido que sea honesto en sus respuestas a favor del progreso de la Universidad. **Valoración:**

- Nunca (1)
- Casi Nunca.....(2)
- A veces..... (3)
- Casi siempre..... (4)
- Siempre..... (5)

Datos Generales:

Sexo: M () F ()

Edad:..... Años de docencia:.....

ÍTEMS	PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	VARIABLES/DIMENSIONES					
	Gestión universitaria					
1	Cumple la universidad con la obligación de asegurar el correcto aprovechamiento del agua potable, electricidad y reciclaje de desechos.					
2	Las autoridades rinden cuenta de sus acciones, recursos y decisiones tomadas en la administración de la universidad.					



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

"Aprender Haciendo"

3	Se unen fuerzas, recursos, voluntades, para satisfacer necesidades comunes, consolidándose como una universidad que busca alcanzar los resultados aprovechando al máximo de los recursos.					
	Docencia universitaria					
4	Los métodos de enseñanza y ejercicios de práctica profesional facilitan la adquisición de conocimiento.					
5	Facilitan la docencia los planes de estudios y sílabos de asignaturas.					
6	En las aulas de clase hay un ambiente de responsabilidad y libertad, donde se promueve el trabajo en equipo y la interacción de los docentes con los educandos.					
7	La universidad facilita espacios donde el docentes y estudiantes discutan oportunidades de investigación y adquisición de conocimientos específicos.					
	Investigación universitaria					
8	La universidad promociona equipos de investigación interdisciplinarios (cooperación, varias disciplinas) y tras disciplinarios (conocimientos que trascienden las disciplinas).					
9	La universidad facilita la integración de actores sociales externos en las investigaciones y el diseño de líneas de investigación.					
10	La universidad difunde y trasfiere los conocimientos útiles a la sociedad al público más desfavorecido.					
11	Se promocionan las investigaciones aplicadas a temas de desarrollo productivo.					
	Extensión universitaria					
12	En el currículo se presencia temáticas ciudadanas y de responsabilidad social.					
13	La formación profesional articula la profesionalización con el voluntariado solidario.					



"Aprender Haciendo"

UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

14	Para la universidad es importante que el aprendizaje se base en proyectos sociales.					
15	Para el diseño de las mallas curriculares se escucha a actores sociales externos.					



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

ANEXO B

VALIDACIÓN DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Distinguido Doctor (a): Elsy González Hernández

Respetuosamente, me dirijo a usted a fin de solicitar su valiosa colaboración en el sentido de validar el instrumento diseñado para obtener información requerida en mi Tesis Doctoral, **"GESTIÓN GERENCIAL DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA DEL TALENTO HUMANO EN LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL"**.

Anexo a la presente comunicación coloco un (1) cuestionario de preguntas cerradas con escala de Likert que servirá para obtener información pertinente a la construcción del modelo mencionado. En tal sentido, el cuestionario está conformado por 30 preguntas, de las cuales se evaluará la pertinencia con el problema, la coherencia con los objetivos, la relación con las variables y la redacción.

Por otra parte, se le agradece cualquier sugerencia relativa a la pertinencia, coherencia, relación y redacción, u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Agradezco de antemano por su colaboración.

Atentamente,

Ing. Vicente Salazar Soledispa
CI: 0907709299



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Matriz para Validar Instrumentos

Título: "GESTIÓN GERENCIAL DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA DEL TALENTO HUMANO EN LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL"

Autor: Vicente Salazar

Soledispa

Tutor: Dr. Oswaldo de Jesús Escalona López

Ítems	Pertinencia con el problema			Coherencia con los objetivos			Relación con las variables			Redacción			Observaciones
	B	R	D	B	R	D	B	R	D	B	R	D	
1	x			x			x			x			
2	x			x			x			x			
3													Enseñar a pensar de modo complejo Según mi criterio, el enunciado amerita relacionarse con el indicador.
4													Enseñar a través de la conversación Según mi criterio, el enunciado guarda la debida conexión con el indicador.
5	x			x			x			x			
6	x			x			x			x			
7	x			x			x			x			
8	x			x			x			x			
9	x			x			x			x			
10	x			x			x			x			
11	x			x			x			x			
12	x			x			x			x			
13	x			x			x			x			
14	x			x			x			x			
15	x			x			x			x			
16	x			x			x			x			



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

"Aprender Haciendo"

17	x			x			x			x				
18	x			x			x			x				
19	x			x			x			x				
20	x			x			x			x				
21	x			x			x			x				
22	x			x			x			x				
23	x			x			x			x				
24	x			x			x			x				
25	x			x			x			x				
26	x			x			x			x				
27	x			x			x			x				
28	x			x			x			x				
29	x			x			x			x				
30	x			x			x			x				
31	x			x			x			x				
32	x			x			x			x				

Leyenda: B = bueno: R = regular: D = deficiente

Pertinencia: relación estrecha entre la pregunta, los objetivos y el instrumento.

Redacción: interpretación unívoca del enunciado de la pregunta a través de la claridad y precisión en el uso gramatical.

Adecuación: correspondencia del contenido de la pregunta con el nivel de preparación con el entrevistado.

Datos de identificador de expertos

Revisado por: **Elsy González Hernández**

C. I. No 4.478.246

Nivel académico: **Doctora en Innovaciones Educativas**

Cargo: **Docente de Postgrado. Coordinadora de los Postdoctorados UNEY**

Lugar y fecha: **Cabudare, 12 de septiembre de 2023**

Sugiero que cada dimensión se dilucide en las bases teóricas de modo que los enunciados del instrumento emerjan de dicha argumentación-explicación. Por ejemplo,



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

en la explicación de la Gestión Gerencial, que es una variable básica en este apartado es necesario dejar bien claro en qué consiste cada indicador; la misma observación para los demás indicadores de la RSU.

Dra. Elsy González de Hernández

Firma: _____ V-4.478.246 _____



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Distinguido Doctor (a): Carmelo Hernández Mesa

Respetuosamente, me dirijo a usted a fin de solicitar su valiosa colaboración en el sentido de validar el instrumento diseñado para obtener información requerida en mi Tesis Doctoral, **"GESTIÓN GERENCIAL DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA DEL TALENTO HUMANO EN LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL"**.

Anexo a la presente comunicación coloco un (1) cuestionario de preguntas cerradas con escala de Likert que servirá para obtener información pertinente a la construcción del modelo mencionado. En tal sentido, el cuestionario está conformado por 30 preguntas, de las cuales se evaluará la pertinencia con el problema, la coherencia con los objetivos, la relación con las variables y la redacción.

Por otra parte, se le agradece cualquier sugerencia relativa a la pertinencia, coherencia, relación y redacción, u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Agradezco de antemano por su colaboración.

Atentamente,

Ing. Vicente Salazar Soledispa
CI: 0907709299



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Matriz para Validar Instrumentos

Título: "GESTIÓN GERENCIAL DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA DEL TALENTO HUMANO EN LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL"

Autor: Vicente Salazar

Soledispa

Tutor: Dr. Oswaldo de Jesús Escalona López

Ítems	Pertinencia con el problema			Coherencia con los objetivos			Relación con las variables			Redacción			Observaciones
	B	R	D	B	R	D	B	R	D	B	R	D	
1	X			X			X			X			
2	X			X			X			X			
3	X			X			X				X		Recomiendo eliminar "sin que ello suponga una posible disminución de la confianza de sus superiores"
4	X			X			X			X			
5		X			X		X			X			Se propone" La correcta administración de los recursos influye en la participación y coordinación de la comunidad universitaria"
6	X			X			X			X			
7	X			X			X			X			
8	X			X			X				X		Se recomienda cambiar "corrección" por "actualización"
9	X			X			X			X			
10	X			X				X		X			Deben estar relacionadas con la dimensión organizativa
11	X			X				X		X			Deben estar relacionadas con la dimensión organizativa
12	X			X				X		X			Deben estar relacionadas con la dimensión organizativa
13	X			X			X			X			
14	X			X			X			X			
15	X			X			X			X			



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

"Aprender Haciendo"

16	X		X		X		X		
17	X		X		X		X		
18	X		X		X		X		
19	X		X		X		X		
20	X		X		X			X	Recomiendo cambiar "Los planes de estudios y sílabos de asignaturas facilitan la docencia".
21	X		X		X		X		
22	X		X		X		X		
23	X		X		X		X		
24	X		X		X		X		
25	X		X		X		X		Revisar ortografía "trasfiere"
26	X		X		X		X		
27	X		X		X			X	Recomiendo cambiar "presencia"
28	X		X		X		X		
29	X		X		X		X		
30	X		X		X		X		
31	X		X		X		X		
32	X		X		X		X		

Leyenda: B = bueno: R = regular: D = deficiente

Pertinencia: relación estrecha entre la pregunta, los objetivos y el instrumento.

Redacción: interpretación unívoca del enunciado de la pregunta a través de la claridad y precisión en el uso gramatical.

Adecuación: correspondencia del contenido de la pregunta con el nivel de preparación con el entrevistado.

Datos de identificador de expertos

Revisado por: **Carmelo Tomás Hernández Mesa**

C. I. No: V.314221

Nivel académico: **Doctor en Gerencia**

Cargo: **Docente.**

Lugar y fecha: **Barquisimeto, 15 de septiembre 2023**

7314221
15/9/23



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Firma:



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Distinguido Doctor (a): Montoya Gámez Francy

Respetuosamente, me dirijo a usted a fin de solicitar su valiosa colaboración en el sentido de validar el instrumento diseñado para obtener información requerida en mi Tesis Doctoral, **"GESTIÓN GERENCIAL DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA DEL TALENTO HUMANO EN LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL"**.

Anexo a la presente comunicación coloco un (1) cuestionario de preguntas cerradas con escala de Likert que servirá para obtener información pertinente a la construcción del modelo mencionado. En tal sentido, el cuestionario está conformado por 30 preguntas, de las cuales se evaluará la pertinencia con el problema, la coherencia con los objetivos, la relación con las variables y la redacción.

Por otra parte, se le agradece cualquier sugerencia relativa a la pertinencia, coherencia, relación y redacción, u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Agradezco de antemano por su colaboración.

Atentamente,

Ing. Vicente Salazar Soledispa
CI: 0907709299



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Matriz para Validar Instrumentos

Título: "GESTIÓN GERENCIAL DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA DEL TALENTO HUMANO EN LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL"

Autor: Vicente Salazar
 Soledispa

Tutor: Dr. Oswaldo de Jesús Escalona López

Ítems	Pertinencia con el problema			Coherencia con los objetivos			Relación con las variables			Redacción			Observaciones
	B	R	D	B	R	D	B	R	D	B	R	D	
1	x			x			x			x			
2	x			x			x			x			
3													
4													
5	x			x			x			x			
6	x			x			x			x			
7	x			x			x			x			
8	x			x			x			x			
9	x			x			x			x			
10	x			x			x			x			
11	x			x			x			x			
12	x			x			x			x			
13	x			x			x			x			
14	x			x			x			x			
15	x			x			x			x			
16	x			x			x			x			No sé cómo un docente puede saber si se cumple esa premisa.
17	x			x			x			x			
18	x			x			x			x			En esta pregunta tampoco sé cómo un docente puede conocer ese proceso, posiblemente un directivo sí.
19	x			x			x			x			
20	x			x			x			x			
21	x			x			x			x			
22	x			x			x			x			
23	x			x			x			x			



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

"Aprender Haciendo"

24	x			x			x			x		
25	x			x			x			x		
26	x			x			x			x		
27	x			x			x			x		
28	x			x			x			x		
29	x			x			x			x		
30	x			x			x			x		
31	x			x			x			x		
32	x			x			x			x		

Leyenda: B = bueno: R = regular: D = deficiente

Pertinencia: relación estrecha entre la pregunta, los objetivos y el instrumento.

Redacción: interpretación univoca del enunciado de la pregunta a través de la claridad y precisión en el uso gramatical.

Adecuación: correspondencia del contenido de la pregunta con el nivel de preparación con el entrevistado.

Datos de identificador de expertos

Revisado por: **Montoya Gámez Francy**

C. I. No **10.155.269**

Nivel académico: **Doctora en Gerencia Avanzada**

Cargo: **Docente de la UNY y UCLA. Venezuela**

Lugar y fecha: **Cabudare, 13 de septiembre de 2023**

Firma: _____



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

ANEXO C

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

PROGRAMA SPSS V.25 ESPAÑOL
CUESTIONARIO DE GESTIÓN GERENCIAL

Fiabilidad. Prueba piloto

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos			
Descripción		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	10	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.795	0.809	17

Estadísticas de elementos			
Ítems	Media	Desv. Desviación	N
GG_1	3.200	0.7888	10
GG_2	3.200	0.6325	10
GG_3	3.000	0.6667	10
GG_4	2.400	0.6992	10
GG_5	2.800	0.6325	10
GG_6	3.600	0.8433	10
GG_7	3.600	0.5164	10
GG_8	2.900	0.8756	10
GG_9	3.600	0.5164	10
GG_10	3.000	0.8165	10
GG_11	3.900	0.5676	10
GG_12	2.700	0.6749	10
GG_13	3.100	0.3162	10
GG_14	2.900	0.8756	10
GG_15	3.900	0.5676	10
GG_16	2.000	0.6667	10
GG_17	3.300	0.6749	10



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

"Aprender Haciendo"

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	3.124	2.000	3.900	1.900	1.950	0.258	17
Varianzas de elemento	0.465	0.100	0.767	0.667	7.667	0.036	17

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
GG_1	49.900	24.100	0.867		0.745
GG_2	49.900	26.767	0.652		0.768
GG_3	50.100	29.656	0.184		0.799
GG_4	50.700	28.011	0.396		0.784
GG_5	50.300	27.789	0.487		0.779
GG_6	49.500	29.833	0.096		0.810
GG_7	49.500	31.167	0.000		0.805
GG_8	50.200	25.067	0.639		0.763
GG_9	49.500	29.389	0.318		0.790
GG_10	50.100	27.656	0.362		0.788
GG_11	49.200	31.733	-0.097		0.812
GG_12	50.400	27.600	0.476		0.779
GG_13	50.000	28.667	0.787		0.776
GG_14	50.200	28.622	0.218		0.801
GG_15	49.200	27.067	0.685		0.768
GG_16	51.100	27.211	0.543		0.774
GG_17	49.800	29.067	0.263		0.793

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
53.100	31.433	5.6065	17



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

CUESTIONARIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
UNIVERSITARIA

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos			
	Descripción	N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	10	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.773	0.765	15

Estadísticas de elemento			
Items	Media	Desv. Desviación	N
RSU_1	3.20	0.789	10
RSU_2	3.10	0.738	10
RSU_3	4.00	0.471	10
RSU_4	3.20	0.422	10
RSU_5	2.40	0.843	10
RSU_6	3.90	0.568	10
RSU_7	3.30	0.483	10
RSU_8	3.10	0.568	10
RSU_9	3.30	0.675	10
RSU_10	2.40	0.699	10
RSU_11	2.00	0.667	10
RSU_12	2.40	0.699	10
RSU_13	2.50	0.707	10
RSU_14	3.00	0.471	10
RSU_15	3.40	0.699	10

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	3.013	2.000	4.000	2.000	2.000	0.327	15
Varianzas de elemento	0.416	0.178	0.711	0.533	4.000	0.025	15

Estadísticas de total de elementos

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
RSU_1	42.00	17.556	0.639		0.732
RSU_2	42.10	18.989	0.446		0.754
RSU_3	41.20	20.844	0.310		0.766
RSU_4	42.00	20.667	0.406		0.761
RSU_5	42.80	17.956	0.522		0.745
RSU_6	41.30	19.122	0.595		0.743
RSU_7	41.90	20.767	0.318		0.765
RSU_8	42.10	20.767	0.253		0.770
RSU_9	41.90	19.433	0.422		0.756
RSU_10	42.80	21.067	0.132		0.783
RSU_11	43.20	19.289	0.455		0.753
RSU_12	42.80	18.844	0.505		0.748
RSU_13	42.70	18.900	0.488		0.750
RSU_14	42.20	22.400	-0.050		0.787
RSU_15	41.80	20.844	0.167		0.780

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
45.20	22.400	4.733	15



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

ANEXO D

VALIDACIÓN DEL MODELO TEÓRICO



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

**VALIDACIÓN DEL MODELO TEÓRICO POR JUICIO DE LOS
EXPERTOS**

Distinguido Doctor (a): Fernando Zambrano Farías

Respetuosamente, me permito dirigirme a usted con el propósito de solicitar su valiosa colaboración en la validación del "modelo teórico de gestión gerencial para la responsabilidad social universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil". Este proceso se llevará a cabo mediante el juicio de expertos, haciendo uso del instrumento adjunto a la presente comunicación, el cual incluye detalladas instrucciones y aspectos específicos a evaluar.

Cabe destacar que esta propuesta forma parte integral de mi tesis doctoral, la cual actualmente se encuentra en desarrollo en la Universidad Yacambú. Para garantizar la objetividad del estudio, se agradece sinceridad al responder a las situaciones planteadas. Además, es importante destacar que toda la información recopilada será tratada con estricta confidencialidad y únicamente se utilizará con fines educativos.

Se hace hincapié en la importancia de su colaboración completa, respondiendo a la totalidad de los ítems que componen el instrumento. Sus respuestas son fundamentales para la obtención de datos confiables que enriquecerán significativamente esta investigación.

Agradezco de antemano su tiempo y compromiso con este proceso académico.

Atentamente,

Ing. Vicente Salazar Soledispa
CI: 0907709299



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Instrucciones

1. Le insto a examinar minuciosamente el modelo y, posteriormente, llevar a cabo una evaluación formativa utilizando la tabla proporcionada, centrándose en las dimensiones especificadas.
2. Al valorar las partes I, le solicito que marque con una "x" en la casilla que refleje su juicio.
3. En el caso de que su respuesta requiera una sugerencia u observación, le pido que la plasme en la casilla correspondiente.
4. Respecto a la parte II, le invito a registrar las observaciones o sugerencias que considere pertinentes para perfeccionar el modelo según su criterio.

Parte I. Dimensiones para evaluar

Ítems	Aspecto para evaluar	Si	No	Observaciones
1	Se ajusta a los actuales requerimientos de la gerencia universitaria.	X		
2	Se relaciona de forma conveniente con la realidad universitaria.	X		
3	Es flexible y permite ser optimizado según los requerimientos y el contexto.	X		
4	Posee viabilidad que favorece la solución de la problemática planteada.	X		
5	La temática ha sido organizada de manera lógica.	X		
6	Los objetivos son planteados de forma clara y precisa.	X		
7	Articula de manera pertinente con los objetivos planteados.	X		
8	La secuencia está diseñada para conducir al logro de los objetivos.	X		
9	Se aprecia calidad en las figuras del modelo teórico gerencial.	X		



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

"Aprender Haciendo"

10	Se observa claridad en las líneas de acción delineadas.	X		
11	Presenta facilidades para la efectiva presentación de la información.	X		
12	Está presentado de forma amigable.	X		
13	Tiene una apariencia llamativa.	X		
14	La presentación del modelo es creativa.	X		
15	El modelo es claro y motiva su comprensión contextual.	X		

Parte II. Observaciones y sugerencias

El modelo cumple con los requisitos planteados en el apartado anterior. Sin embargo, me he permitido hacer unas modificaciones de forma en la redacción del manuscrito con el objetivo de perfeccionar el excelente trabajo realizado por el doctorando.

Datos de identificador de expertos

Validado por: **Fernando Zambrano Farias**

C. I. No **0917300113**

Nivel académico: **Doctor Dentro del Programa Conjunto de Doctorado en Ciencias Económica, Empresarial y Jurídicas**

Cargo: **Docente Gestor General de Investigación Universidad de Guayaquil**

Lugar y fecha: **Guayaquil, enero de 2024**

Firma: _____



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

VALIDACIÓN DEL MODELO TEÓRICO POR JUICIO DE LOS
EXPERTOS

Distinguido Doctor (a): José Roberto Morales Vergara

Respetuosamente, me permito dirigirme a usted con el propósito de solicitar su valiosa colaboración en la validación del "modelo teórico de gestión gerencial para la responsabilidad social universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil". Este proceso se llevará a cabo mediante el juicio de expertos, haciendo uso del instrumento adjunto a la presente comunicación, el cual incluye detalladas instrucciones y aspectos específicos a evaluar.

Cabe destacar que esta propuesta forma parte integral de mi tesis doctoral, la cual actualmente se encuentra en desarrollo en la Universidad Yacambú. Para garantizar la objetividad del estudio, se agradece sinceridad al responder a las situaciones planteadas. Además, es importante destacar que toda la información recopilada será tratada con estricta confidencialidad y únicamente se utilizará con fines educativos.

Se hace hincapié en la importancia de su colaboración completa, respondiendo a la totalidad de los ítems que componen el instrumento. Sus respuestas son fundamentales para la obtención de datos confiables que enriquecerán significativamente esta investigación.

Agradezco de antemano su tiempo y compromiso con este proceso académico.

Atentamente,

Ing. Vicente Salazar Soledispa
CI: 0907709299

Instrucciones

1. Le insto a examinar minuciosamente el modelo y, posteriormente, llevar a cabo una evaluación formativa utilizando la tabla proporcionada, centrándose en las dimensiones especificadas.
2. Al valorar las partes I, le solicito que marque con una "x" en la casilla que refleje su juicio.
3. En el caso de que su respuesta requiera una sugerencia u observación, le pido que la plasme en la casilla correspondiente.
4. Respecto a la parte II, le invito a registrar las observaciones o sugerencias que considere pertinentes para perfeccionar el modelo según su criterio.

Parte I. Dimensiones para evaluar

Ítems	Aspecto para evaluar	Si	No	Observaciones
1	Se ajusta a los actuales requerimientos de la gerencia universitaria.	X		
2	Se relaciona de forma conveniente con la realidad universitaria.	X		
3	Es flexible y permite ser optimizado según los requerimientos y el contexto.	X		
4	Posee viabilidad que favorece la solución de la problemática planteada.	X		
5	La temática ha sido organizada de manera lógica.	X		
6	Los objetivos son planteados de forma clara y precisa.	X		
7	Articula de manera pertinente con los objetivos planteados.	X		
8	La secuencia está diseñada para conducir al logro de los objetivos.	X		
9	Se aprecia calidad en las figuras del modelo teórico gerencial.	X		
10	Se observa claridad en las líneas de acción delineadas.	X		
11	Presenta facilidades para la efectiva presentación de la	X		



"Aprender Haciendo"

	información.			
12	Está presentado de forma amigable.	X		
13	Tiene una apariencia llamativa.	X		
14	La presentación del modelo es creativa.	X		
15	El modelo es claro y motiva su comprensión contextual.	X		

Parte II. Observaciones y sugerencias

Considero que se podría analizar este modelo de Responsabilidad Social Universitaria como un eje en la gestión del conocimiento, que sea transversal a todas las funciones y a lo largo del organigrama de la UG. Los valores que implican esta responsabilidad social universitaria deben estar definidos y socializados tanto en trabajadores, administrativos, docentes y estudiantes, en general, en todos los estamentos de la universidad. Por otra parte, el modelo podría incluir también estrategias para realizar dicha socialización e internalización por parte quienes trabajamos en la Universidad.

Por último, sería bueno que profundice la aplicabilidad del modelo, podría enfocar su investigación en los principales stakeholders de la UG, ponderarlos, y trabajar con una guía como la que da la norma ISO 26000.

Datos de identificador de expertos

Validado por: **José Roberto Morales Vergara**

C. I. No **0921016507**

Nivel académico: **Doctor en Administración Estratégica de Empresas**

Cargo: **Docente Investigador Universidad de Guayaquil**

Lugar y fecha: **Guayaquil, enero de 2024**



Firma: _____



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

**VALIDACIÓN DEL MODELO TEÓRICO POR JUICIO DE LOS
EXPERTOS**

Distinguido Doctor (a): Clarckent Rubén Mackay Castro

Respetuosamente, me permito dirigirme a usted con el propósito de solicitar su valiosa colaboración en la validación del "modelo teórico de gestión gerencial para la responsabilidad social universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil". Este proceso se llevará a cabo mediante el juicio de expertos, haciendo uso del instrumento adjunto a la presente comunicación, el cual incluye detalladas instrucciones y aspectos específicos a evaluar.

Cabe destacar que esta propuesta forma parte integral de mi tesis doctoral, la cual actualmente se encuentra en desarrollo en la Universidad Yacambú. Para garantizar la objetividad del estudio, se agradece sinceridad al responder a las situaciones planteadas. Además, es importante destacar que toda la información recopilada será tratada con estricta confidencialidad y únicamente se utilizará con fines educativos.

Se hace hincapié en la importancia de su colaboración completa, respondiendo a la totalidad de los ítems que componen el instrumento. Sus respuestas son fundamentales para la obtención de datos confiables que enriquecerán significativamente esta investigación.

Agradezco de antemano su tiempo y compromiso con este proceso académico.

Atentamente,

Ing. Vicente Salazar Soledispa
CI: 0907709299

Instrucciones

5. Le insto a examinar minuciosamente el modelo y, posteriormente, llevar a cabo una evaluación formativa utilizando la tabla proporcionada, centrándose en las dimensiones especificadas.
6. Al valorar las partes I, le solicito que marque con una "x" en la casilla que refleje su juicio.
7. En el caso de que su respuesta requiera una sugerencia u observación, le pido que la plasme en la casilla correspondiente.
8. Respecto a la parte II, le invito a registrar las observaciones o sugerencias que considere pertinentes para perfeccionar el modelo según su criterio.

Parte I. Dimensiones para evaluar

Ítems	Aspecto para evaluar	Si	No	Observaciones
1	Se ajusta a los actuales requerimientos de la gerencia universitaria.	X		
2	Se relaciona de forma conveniente con la realidad universitaria.	X		
3	Es flexible y permite ser optimizado según los requerimientos y el contexto.	X		
4	Posee viabilidad que favorece la solución de la problemática planteada.	X		
5	La temática ha sido organizada de manera lógica.	X		
6	Los objetivos son planteados de forma clara y precisa.	X		
7	Articula de manera pertinente con los objetivos planteados.	X		
8	La secuencia está diseñada para conducir al logro de los objetivos.	X		
9	Se aprecia calidad en las figuras del modelo teórico gerencial.	X		



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

"Aprender Haciendo"

10	Se observa claridad en las líneas de acción delineadas.	X		
11	Presenta facilidades para la efectiva presentación de la información.	X		
12	Está presentado de forma amigable.	X		
13	Tiene una apariencia llamativa.	X		
14	La presentación del modelo es creativa.	X		
15	El modelo es claro y motiva su comprensión contextual.	X		

Parte II. Observaciones y sugerencias

He procedido a la revisión del instrumento de evaluación formativa y cumple los objetivos para la investigación.

Datos de identificador de expertos

Validado por: **Clarckent Rubén Mackay Castro**

C. I. No **0904837283**

Nivel académico: **Doctor en Ciencias Sociales Mención Gerencia**

Cargo: **Docente Investigador Universidad de Guayaquil**

Lugar y fecha: **Guayaquil, enero de 2024**



Firma: _____



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

ANEXO E

BASE DE DATOS DE LAS VARIABLES



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

CUESTIONARIO DE GESTIÓN GERENCIAL

No	ÍTEMS																			PUNTAJE	NIVEL
	SEXO	EDAD	GENERAL		PEDAGÓGICA CURRICULAR				ADMINISTRATIVAS					INSTITUCIONAL			PARTICIPACIÓN SOCIAL				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		
1	M	55	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	66	Alto
2	F	57	5	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	47	Bajo
3	F	36	5	2	4	4	2	3	5	4	2	3	2	1	2	3	4	4	4	47	Bajo
4	F	43	5	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	44	Bajo
5	F	36	4	1	2	2	2	4	5	3	1	1	2	1	1	2	4	2	3	35	Bajo
6	M	39	5	3	5	4	5	4	5	5	3	3	3	4	4	4	3	3	4	59	Medio
7	M	60	5	3	4	3	2	5	5	5	4	5	3	2	3	3	4	4	5	57	Medio
8	M	65	5	1	5	4	5	3	3	3	4	3	2	1	2	3	4	3	3	48	Bajo
9	M	47	3	3	2	3	3	5	5	5	3	3	2	4	4	3	4	4	3	53	Medio
10	M	46	5	1	4	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	2	1	2	36	Bajo
11	M	40	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	Alto
12	M	57	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	56	Medio
13	M	65	5	4	5	5	4	4	5	4	3	2	3	5	4	4	3	3	4	58	Medio
14	M	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	73	Alto
15	F	37	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	54	Medio
16	F	37	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	2	4	3	3	2	45	Bajo
17	M	55	5	5	4	4	2	2	5	3	2	5	2	3	3	4	4	3	4	50	Bajo
18	F	47	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	3	67	Alto
19	F	39	1	1	1	3	2	5	5	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	58	Medio





UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

20	F	42	5	2	2	4	3	5	5	4	2	5	3	1	2	2	4	2	2	46	Bajo
21	F	56	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	69	Alto
22	F	46	3	4	2	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	2	3	4	56	Medio
23	F	62	5	3	5	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	52	Medio
24	F	48	5	3	5	5	1	5	5	2	5	3	3	3	3	1	5	3	1	50	Bajo
25	M	59	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	58	Medio
26	F	49	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	3	3	55	Medio
27	F	50	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	73	Alto
28	F	48	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	Alto
29	F	59	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	62	Alto
30	M	49	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	66	Alto
31	F	38	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	51	Medio
32	F	61	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	70	Alto
33	F	41	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	55	Medio
34	F	56	5	2	3	4	2	4	5	3	2	3	2	4	1	3	3	3	3	45	Bajo
35	F	35	4	2	4	4	2	4	5	4	4	4	3	5	5	4	2	2	2	54	Medio
36	F	42	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	5	5	4	4	62	Alto
37	F	49	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4	3	4	5	4	5	62	Alto
38	M	35	5	3	4	4	2	3	2	3	2	3	3	1	1	2	3	4	3	40	Bajo
39	F	46	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	2	5	4	5	5	3	3	63	Alto
40	M	30	5	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	48	Bajo
41	F	51	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	5	4	4	4	4	4	55	Medio
42	F	55	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	44	Bajo
43	F	54	5	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	54	Medio





UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

44	F	66	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	68	Alto	
45	M	53	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	59	Medio	
46	M	51	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	57	Medio	
47	M	59	4	4	5	4	4	2	1	1	1	2	3	1	1	3	3	1	3	35	Bajo	
48	F	48	4	3	4	4	4	4	4	5	3	2	4	1	2	2	5	4	4	5	53	Medio
49	F	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	Alto	
50	M	61	5	3	5	4	4	3	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	54	Medio	
51	M	52	5	3	3	4	4	5	5	2	4	4	2	2	2	4	5	4	4	54	Medio	
52	M	43	5	3	1	3	3	5	3	4	1	3	1	1	3	3	3	1	3	38	Bajo	
53	M	58	5	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	59	Medio	
54	F	58	4	4	5	3	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	67	Alto	
55	M	66	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	70	Alto	
56	M	50	5	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	43	Bajo	
57	F	4	5	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	50	Bajo	
58	F	61	4	3	5	3	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	59	Medio	
59	M	41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74	Alto	
60	M	50	1	2	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	65	Alto	
61	M	53	1	1	3	4	3	3	5	5	2	3	3	1	3	1	5	3	4	48	Bajo	
62	M	53	4	3	5	5	4	5	5	5	3	4	4	3	3	3	4	3	4	60	Medio	
63	M	43	5	2	5	5	2	4	5	3	3	5	3	1	2	4	5	3	3	53	Medio	
64	M	36	5	3	4	4	1	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	48	Bajo	
65	M	63	5	4	5	4	2	5	5	3	4	5	4	5	3	4	4	3	2	58	Medio	
66	F	57	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	59	Medio	
67	M	50	4	2	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	68	Alto	





UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

68	F	42	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	63	Alto
69	M	59	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	4	5	2	3	4	2	4	47	Bajo
70	F	62	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	61	Alto
71	M	60	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	Alto
72	F	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	Medio
73	F	67	5	2	5	4	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	2	2	3	42	Bajo
74	M	67	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	60	Medio
75	F	65	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	68	Alto
76	M	52	5	3	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	4	5	3	4	60	Medio
77	M	61	3	2	2	4	2	2	5	3	1	2	3	4	4	1	4	1	4	42	Bajo
78	M	53	5	1	4	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	29	Bajo
79	M	65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	Alto
80	M	37	5	2	3	4	4	3	5	4	3	4	2	2	4	3	4	4	2	51	Medio
81	M	63	5	2	4	3	3	1	5	3	2	3	2	1	1	2	1	1	1	33	Bajo
82	M	64	5	2	4	3	4	4	5	4	2	2	1	1	1	3	2	2	3	41	Bajo
83	F	47	5	3	3	2	1	2	5	4	2	2	2	1	1	1	3	3	3	35	Bajo
84	M	62	5	3	3	4	3	5	5	5	2	3	1	3	3	2	4	4	4	51	Medio
85	M	41	5	3	3	2	4	5	5	5	3	3	2	2	5	5	5	5	5	59	Medio
86	M	54	5	2	3	3	2	4	5	4	2	2	2	3	3	2	4	2	2	43	Bajo
87	F	45	5	3	3	3	5	4	5	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	51	Medio
88	M	62	3	2	2	3	3	3	2	1	1	2	3	2	3	3	3	3	4	38	Bajo
89	M	50	5	2	5	5	4	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	43	Bajo
90	F	42	3	2	5	4	4	2	5	3	3	3	1	4	2	3	3	5	5	52	Medio
91	F	37	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	56	Medio





UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

92	F	61	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2	3	5	5	5	5	5	68	Alto
93	M	66	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	50	Bajo
94	M	43	5	3	4	4	4	5	5	4	3	3	3	1	2	3	4	4	4	53	Medio





UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

CUESTIONARIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

No	ÍTEMS															PUNTAJE	NIVEL
	GESTIÓN UNIVERSITARIA			DOCENCIA UNIVERSITARIA				INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA				EXTENSIÓN UNIVERSITARIA					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
1	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	66	Alto
2	3	4	3	4	3	5	3	3	2	3	2	3	2	4	3	47	Medio
3	2	3	2	3	4	3	1	1	1	1	3	2	3	2	1	32	Bajo
4	2	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	47	Medio
5	1	1	1	4	3	3	1	2	1	1	1	2	2	3	1	27	Bajo
6	3	4	3	3	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	2	55	Medio
7	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	56	Alto
8	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	2	3	5	2	52	Medio
9	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	3	3	54	Medio
10	1	3	2	4	3	5	2	1	2	2	1	1	2	1	1	31	Bajo
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	Alto
12	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	49	Medio
13	4	4	5	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	50	Medio
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	Alto
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	58	Alto
16	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	4	4	3	41	Medio
17	5	3	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	55	Medio
18	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	62	Alto
19	2	5	2	5	5	5	3	3	2	3	2	3	4	5	3	52	Medio





UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

20	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2		35	Bajo
21	4	4	4	4	5	5	3	3	4	5	3	4	4	4	4		60	Alto
22	4	4	4	4	4	5	2	2	2	2	1	2	3	2	3		44	Medio
23	2	4	3	4	5	5	4	4	3	3	3	2	2	2	1		47	Medio
24	5	5	3	5	1	5	4	5	5	1	1	5	3	5	1		54	Medio
25	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	3	3	4	5	4		60	Alto
26	3	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	4	3		59	Alto
27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4		70	Alto
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		75	Alto
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4		71	Alto
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4		58	Alto
31	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3		51	Medio
32	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5		67	Alto
33	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3		51	Medio
34	1	4	2	5	5	4	2	1	1	1	1	3	4	5	3		42	Medio
35	5	5	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	2		52	Medio
36	3	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	3	4	5		63	Alto
37	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	4	4	3		61	Alto
38	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	2		47	Medio
39	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3		67	Alto
40	2	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4		56	Alto
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		60	Alto
42	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2		33	Bajo
43	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3		53	Medio





UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

44	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	72	Alto
45	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	Alto
46	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	Medio
47	3	2	3	3	5	5	3	3	3	1	2	3	1	3	1	41	Medio
48	3	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	2	59	Alto
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	Alto
50	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	Medio
51	3	4	1	2	4	4	4	5	4	4	2	2	5	4	4	52	Medio
52	1	1	1	3	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	40	Medio
53	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	55	Medio
54	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	72	Alto
55	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	64	Alto
56	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	45	Medio
57	3	4	3	3	3	5	2	3	3	3	4	3	3	3	3	48	Medio
58	5	5	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	62	Alto
59	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	70	Alto
60	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	62	Alto
61	1	4	3	3	5	4	3	3	4	3	4	5	3	3	3	51	Medio
62	3	4	3	5	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	53	Medio
63	1	4	3	5	5	5	5	3	4	1	1	3	1	5	1	47	Medio
64	3	3	3	4	4	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	45	Medio
65	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	71	Alto
66	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	60	Alto
67	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	3	66	Alto





UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

68	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	3		57	Alto
69	2	3	4	5	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3		46	Medio
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4		61	Alto
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		75	Alto
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		60	Alto
73	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1		25	Bajo
74	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3		52	Medio
75	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3		68	Alto
76	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4		62	Alto
77	1	2	1	3	1	1	1	2	4	1	2	2	2	2	1		26	Bajo
78	2	4	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	1		33	Bajo
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		75	Alto
80	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3		50	Medio
81	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1		19	Bajo
82	3	3	2	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1		27	Bajo
83	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1		24	Bajo
84	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2		47	Medio
85	5	5	5	5	2	4	5	4	5	5	5	3	3	4	1		61	Alto
86	1	2	3	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2		36	Medio
87	3	3	3	5	5	5	2	3	3	3	3	4	4	4	2		52	Medio
88	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2	3	1		35	Bajo
89	2	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2		42	Medio
90	1	4	3	3	4	3	5	2	4	3	4	3	2	5	1		47	Medio
91	3	3	3	3	5	5	2	2	3	2	3	3	3	4	3		47	Medio





UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

92	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4		66	Alto
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3		46	Medio
94	1	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3		45	Medio





UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

CLASIFICACIÓN DE NIVELES DE RESPUESTAS DEL CUESTIONARIO

Estadísticos

		Gestió n gerenci al	RS U	Pedagógi co curricula r	Administrati vas	Institucio nal	Participaci ón social	Gestión universita ria	Docencia universita ria	Investigaci ón universita ria	Extensión universita ria
N	Válido	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mínimo		29	19	8	8	3	3	3	6	4	4
Máximo		75	75	20	25	15	15	15	20	20	20
Percentiles	30	50.00	47.00	14.00	16.00	8.00	10.00	9.00	14.50	12.00	11.50
	70	60.00	60.00	17.00	21.00	12.00	13.00	12.00	18.00	16.00	16.00

Resúmenes por variables

Variables/dimensiones	Puntajes		Niveles		
	Mínimo	Máximo	Bajo	Medio	Alto
Gestión gerencial	29	75	29 – 50	51 – 60	61 – 75
Pedagógico curricular	8	20	8 – 14	15 – 17	18 – 20
Administrativas	8	25	8 – 16	17 – 21	22 – 25
Institucional	3	15	3 – 8	09 – 12	13 – 15
Participación social	3	15	3 – 10	11 – 13	14 – 15





UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Variables/dimensiones	Puntajes		Niveles		
	Mínimo	Máximo	Bajo	Medio	Alto
RSU	19	75	19 – 47	48 – 60	61 – 75
Gestión universitaria	3	15	3 – 9	10 – 12	13 – 15
Docencia universitaria	6	20	6 – 14	15 – 18	19 – 20
Investigación universitaria	4	20	4 – 12	13 – 16	17 – 20
Extensión universitaria	4	20	4 – 11	12 – 16	17 – 20

Niveles dimensiones gestión gerencia

Gestión gerencial				
mínimo	P30		P70	máximo
29	50		60	75
Niveles				
29	50			Bajo
51	60			Medio
61	75			Alto





UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Pedagógico curricular

mínimo	P30	P70	máximo
8	14	17	20
Niveles			
08	14		Bajo
15	17		Medio
18	20		Alto

Administrativas

mínimo	P30	P70	máximo
8	16	21	25
Niveles			
08	16		Bajo
17	21		Medio
22	25		Alto

Institucional

mínimo	P30	P70	máximo
3	8	12	15
Niveles			
03	08		Bajo
09	12		Medio
13	15		Alto

Participación social

mínimo	P30	P70	máximo
3	10	13	15
Niveles			
03	10		Bajo
11	13		Medio
14	15		Alto

Niveles dimensiones RSU

RSU

mínimo	P30	P70	máximo
19	47	60	75
Niveles			
19	47		Bajo
48	60		Medio
61	75		Alto

Gestión universitaria

mínimo	P30	P70	máximo
3	9	12	15

Niveles

03	09	Bajo
10	12	Medio
13	15	Alto

Docencia universitaria

mínimo	P30	P70	máximo
6	14	18	20

Niveles

06	14	Bajo
15	18	Medio
19	20	Alto

Investigación universitaria

mínimo	P30	P70	máximo
4	12	16	20

Niveles

04	12	Bajo
13	16	Medio
17	20	Alto

Extensión universitaria

mínimo	P30	P70	máximo
4	11	16	20

Niveles

04	11	Bajo
12	16	Medio
17	20	Alto



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

ANEXOS F

MATRIZ DE CONSISTENCIA



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

TÍTULO: Gestión gerencial de la responsabilidad social universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil

AUTOR: Vicente Salazar Soledispa

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema general: ¿De qué manera la gestión gerencial se relaciona con la responsabilidad social universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil?	Objetivo general: Generar un modelo de gestión gerencial para la responsabilidad social universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil.	Hipótesis general: Ha: si existe relación entre la gestión gerencial de la responsabilidad social universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil.	Variable 1 (X). Gestión gerencial			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Pedagógica	Desarrollo lingüístico. Construir significados. Enseñar a pensar de modo complejo. Enseñar a través de la conversación.	1 2 3 4	Escala Ordinal Escala de Likert: (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Administrativas	Resultados. Proceso. Estructura.	5, 6 7, 8 9, 10	Niveles: Alto 61 - 75 Medio 51 - 60 Bajo 29 - 50
Problemas específicos 1 ¿De qué manera la gestión gerencial se relaciona con la gestión universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil?	Objetivo específico 1 Diagnosticar la relación que existe entre la gestión gerencial y la gestión universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil.	Hipótesis específica 1 H1: si existe relación entre la gestión gerencial y la gestión universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil.	Institucional	Insumos. Procesos. Resultados.	11 12 13	
			Comunitaria	Acciones educativas comunitarias. Acciones referidas a la inclusión escolar.	14 15	
			Variables 2 (Y). Responsabilidad social universitaria			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Problemas específicos 2 ¿De qué manera la gestión gerencial se relaciona con la docencia universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil?	Objetivo específico 2 Determinar la relación que existe entre la gestión gerencial y la docencia universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil.	Hipótesis específica 2 H2: si existe relación entre la gestión gerencial y la docencia universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil.	Gestión universitaria	Gestión institucional Transparencia Calidad Eficiencia	1 2 3 4	Escala Ordinal Escala de Likert: (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces





UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

la Universidad de Guayaquil?

Problemas específicos 3

¿De qué manera la gestión gerencial se relaciona con la investigación universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil?

Objetivo específico 3

Correlacionar la gestión gerencial y la investigación universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil.

Hipótesis específica 3

H3: si existe relación entre la gestión gerencial y la investigación universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil.

Docencia universitaria

Aprendizaje.

5

Malla curricular.

6

Promoción y participación en clases.

7

Fomento de la cultura.

8

Investigación universitaria

Investigaciones en temas de gestión.

9

Investigaciones sobre la comunidad.

10

Difusión de proyectos de investigación.

11

Difusión de resultados de investigación.

12

Extensión universitaria

Formación profesional.

13

Formación a los ciudadanos.

14

Transferencia de conocimientos

adquiridos en los sectores vulnerables

de la sociedad.

15

(4) Casi siempre
 (5) Siempre
 Niveles:
 Alto 61 - 75
 Medio 48 - 60
 Bajo 19 - 47

Problemas específicos 4

¿De qué manera la gestión gerencial se relaciona con la extensión universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil?

Objetivo específico 4

Analizar la relación que existe entre la gestión gerencial y la extensión universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil.

Hipótesis específica 4

H4: si existe relación entre la gestión gerencial y la extensión universitaria del talento humano en la Universidad de Guayaquil.

Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

La investigación realizada fue de tipo básica.

Población y muestra

Población:

Estuvo conformada por 862 docente titulares y autoridades

Técnicas e instrumentos

Variable 1 (Y). gestión gerencial

Técnica: Encuesta

Instrumento. Cuestionario gestión gerencial

Estadísticas descriptiva e inferencial

Se utilizo el software SPSS versión 25 en español, en la estadística descriptiva e inferencial.

Estadística descriptiva:





UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Enfoque:

Cuantitativo.

Diseño:

El diseño es correlacional, no experimental-explicativo, de corte transversal, según Hernández, et al. (2014, p.149), se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

Método:

Hipotético-deductivo

de la Universidad de Guayaquil.

Tamaño de muestra:

La muestra es de tipo probabilística, estratificada, con un total de 94 docente titulares y autoridades de la Universidad de Guayaquil.

Autor. Vicente Salazar Soledispa
Año. 2023
Validez: Juicio de expertos por tres especialistas de la Universidad Yacambú.
Confiabilidad: Método Alfa de Cronbach = 0.795
Ámbito de aplicación. Docente titulares y autoridades de la Universidad de Guayaquil.

Variables (X). responsabilidad social universitaria

Técnica: Encuesta
Instrumento. Cuestionario de responsabilidad social universitaria

Autor. Vicente Salazar Soledispa
Año: 2023
Validez. Juicio de expertos por tres especialistas de la Universidad Yacambú.
Confiabilidad: Método Alfa de Cronbach = 0.773
Ámbito de aplicación: Docente titulares y autoridades de la Universidad de Guayaquil.

Se encarga de la recolección, clasificación, descripción, simplificación y presentación de los datos mediante cuadros y gráficos que describan en forma apropiada el comportamiento de información captada.
Se trabajo con fórmulas de estadística descriptiva para resumir la información recopilada en valores numéricos y sacar conclusiones de esa información.

Estadística inferencial:

Se ocupa de los procesos de estimación, análisis y pruebas de hipótesis, con el propósito de llegar a conclusiones que brinden una adecuada base científica para la toma de decisiones, tomando como base la información muestral captada. Se ha considerado el análisis de regresión logística ordinal, puesto que se tiene la variable 1: gestión gerencia y una variable 2: responsabilidad social universitaria, todas de escala ordinal.

La información básica que proporciona el coeficiente permite apreciar si el modelo con las variables introducidas mejora el ajuste de forma significativa, respecto al modelo con sólo la constante, es decir si la variable 2: responsabilidad social universitaria, explicarán en mayor medida la variación de la variable 1: gestión gerencial, ya que son factores más efectivos para predecir comportamiento de esta última. El coeficiente chi cuadrado permite determinar el grado de influencia de las variables.





UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO





UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

CURRICULUM VITAE

VICENTE BERNABE SALAZAR SOLEDISPA, con cedula de identidad 0907709299.
Vicentebernabes9@gmail.com; salazarsvb@ug.edu.ec; e-
0907709299@micorreo.uny.edu.ve; Dirección: Cantón Daule, Urbanización Villas del
Rey, etapa Reina Isabel Mz: 20, V: 8, Guayas- Ecuador: Teléfono 593999301498.
Docente titular agregado I de tiempo completo de la Universidad de Guayaquil, en la
catedra de Matemáticas Financieras. Ingeniero Comercia y Magister en Administración
de Empresas, Mención en Negocios Internacionales, INVESTIGADOR -
ACREDITADO - Agregado II - REG-INV-18-02181. Docente investigador en proyectos
de investigación, línea de investigación: Desarrollo local y emprendimiento socio
económico sostenible y sustentable. Tutor y presidente de tribunales de grado de la carrera
de Comercio Exterior. Posee artículos en revistas indexadas regionales y de alto impacto,
ha participado como árbitro de artículo de varias revistas científicas. Se ha desempeñado
como director de la carrera en Comercio Exterior de la Facultad de Ciencias
Administrativas de la universidad de Guayaquil.



UNIVERSIDAD YACAMBÚ
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
CIUDELA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL - ECUADOR

