

Fecha de presentación: abril, 2020, Fecha de Aceptación: junio, 2020, Fecha de publicación: julio, 2020

58

## LAS ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA EL DESARROLLO HUMANO INTEGRAL EN LA UNIVERSIDAD

### MANAGEMENT STRATEGIES FOR INTEGRAL HUMAN DEVELOPMENT AT THE UNIVERSITY

Danilo Augusto Viteri Intriago<sup>1</sup>

E-mail: [direccionquevedo@uniandes.edu.ec](mailto:direccionquevedo@uniandes.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7153-4980>

Corona Emperatriz Gómez Armijos<sup>1</sup>

E-mail: [rektorado@uniandes.edu.ec](mailto:rektorado@uniandes.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9562-8970>

Gustavo Adolfo Álvarez Gómez<sup>1</sup>

E-mail: [vicerektorado@uniandes.edu.ec](mailto:vicerektorado@uniandes.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2376-5917>

Lyzbeth Kruscsthalia Álvarez Gómez<sup>1</sup>

E-mail: [uq.lyzbethalvarez@uniandes.edu.ec](mailto:uq.lyzbethalvarez@uniandes.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2387-984X>

Dionisio Vitalio Ponce Ruiz<sup>1</sup>

E-mail: [uq.dionisioponce@uniandes.edu.ec](mailto:uq.dionisioponce@uniandes.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5712-4376>

<sup>1</sup> Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Ecuador.

#### Cita sugerida (APA, séptima edición)

Viteri Intriago, D. A., Gómez Armijos, C. E., Álvarez Gómez, G. A., Álvarez Gómez, L. K., & Ponce Ruiz, D.V. (2020). Las estrategias gerenciales para el desarrollo humano integral en la universidad. *Revista Conrado*, 16(75), 431-438.

#### RESUMEN

Este trabajo analiza las prácticas de las universidades en función del desarrollo humano integral de los miembros de su comunidad educativa, asumiendo como problema: ¿En qué medida la actuación gerencial logra la transformación del espacio socio universitario con el fin de generar desarrollo humano? Y apunta a elaborar un Sistema de estrategias institucionales para el desarrollo de los entornos socios educativos comunitarios en la universidad UNIANDES Quevedo. Se emplearon diversos métodos, entre ellos: la modelación, el sistémico, el analítico-sintético, inductivo-deductivo, e histórico. Se aporta un sistema de estrategias gerenciales que se aplica en la Universidad UNIANDES Quevedo, el cual ha permitido la ampliación, creación y alineamiento de espacios socios formativos, culturales y deportivos en función de la comunidad universitaria

#### Palabras clave:

Estrategias, desarrollo humano integral, comunidad universitaria.

#### ABSTRACT

This work analyzes the practices of the universities in function of the integral human development of the members of their educational community, assuming as a problem: To what extent does the managerial action achieve the transformation of the university partner space in order to generate human development? And it aims to develop a System of institutional strategies for the development of community educational partner environments at UNIANDES Quevedo University. Various methods were used, including modeling, systemic, analytical-synthetic, inductive-deductive, and historical. A system of management strategies is provided that is applied at the UNIANDES Quevedo University, which has allowed the expansion, creation and alignment of training, cultural and sports partner spaces depending on the university community.

#### Keywords:

Strategies, integral human development, university community.

## INTRODUCCIÓN

Los estudios sobre desarrollo humano en sus múltiples acepciones se remontan a tiempos inmemoriales, pero son objeto de cuestionamiento de las comunidades científicas a partir de la segunda mitad del siglo XX, a raíz de la creación de diversas organizaciones asociadas al sistema de naciones unidas con el fin de mitigar y erradicar los grandes desbalances que se daban entre países ricos y los llamados en vías de desarrollo. Al entender que el desarrollo humano, pasa por la educación se abre un amplio espectro de debate epistemológicos sobre su conceptualización y las estrategias, políticas o prácticas para alcanzarlo.

El hecho de que la universidad como institución social, está determinada para la formación de profesionales, conduce a replantearse de que manera esta formación es verdaderamente humana e integral, ello conduce a valorar aspectos como gestión institucional de calidad en las entidades universitarias, y la existencia de políticas, estrategias o prácticas cotidianas que refrenden la intencionalidad gerencial de alcanzar estos procesos asegurando nuevos entornos transpositivos vivenciales de creación cultural profesional, desde una mirada holística a la conformación del ser humano como sujeto activo y transformador de sus contextos.

## METODOLOGÍA

La investigación ha tenido un enfoque cuali-cuantitativo, y se ha sustentado en una valoración epistemológica del fenómeno de la gerencia educativa en función del desarrollo humano, a partir del empleo de diversos métodos de la ciencia, entre ellos: el analítico-sintético, el inductivo-deductivo, el histórico lógico, el de la modelación y el sistémico, así como el estudio documental de los materiales acopiados como parte de los trabajos de implementación de un sistema de calidad en esta sede. El empleo de estos métodos y los pasos investigativos han tenido como intención establecer la problemática y revelar las distintas formas en las cuales se ha expresado el objeto de estudio.

## DESARROLLO

Un análisis del concepto *Desarrollo humano* y su constitución como paradigma, condiciona el exhaustivo estudio histórico, de esta categoría. Es preciso entonces valorar las ideas de diversos pensadores, tanto filósofos como biólogos, sociólogos, economistas, políticos, etc. Los investigadores han ido tejiendo un constructo epistemológico, marcado por las miradas y los enfoques que se han sostenido en torno a su categorización conceptual. Entre los principales pensadores, que han realizado

verdaderos aportes a dicha construcción epistemológica, destacan Sen (1976), con sus aportaciones a la teoría del desarrollo; el pedagogo brasileño Pablo Freire, cultor de la pedagogía crítica; el teólogo Leonardo Boff con su concepción de la teología de la liberación; Fuentes (2010), quien promulga la Universidad Humana y cultural, así como el filósofo y sociólogo francés Edgar Morin con su visión de la complejidad en el desarrollo humano.

Sobre este particular *“el desarrollo humano ocupa la escena y lo hace desde las orillas más opuestas: unas veces desde las teorías psicológicas que buscan explicar la ontogenia y otras desde los manuales de superación que se solazan en vulgarizar aparentes caminos de autorrealización. Está presente en elaborados informes de las Naciones Unidas, en donde el concepto de desarrollo humano es observado a través de indicadores nacionales o en las teorías económicas y sociales más contemporáneas que discuten, por ejemplo, la importancia de la conformación de capital social”*. (Rey, 2002)

En relación con el origen del término Desarrollo Humano, se consigna que la mayoría de los historiadores lo asocian al Informe sobre desarrollo humano del PNUD, en el año 1990. En este sentido de la literatura revisada que aborda esta temática se refiere que: “El concepto de desarrollo humano tiene sus orígenes alrededor de la década del 90 como un método general establecer distintos niveles del bienestar humano en todos los aspectos de la vida. Desde que apareciera el Primer Informe de Desarrollo Humano del PNUD, (2002), éste ha sido fuente de considerables debates en los ámbitos académicos, sociales y científicos. El mismo enfatiza en poner a la persona –sus necesidades, aspiraciones y capacidades– en el centro del esfuerzo del desarrollo. Su propósito está resumido en su eslogan: “Desarrollo de los seres humanos, para los seres humanos, por los seres humanos” (Pérez, Ramo & Achón, 2007).

Cabe señalar, que se han dado determinados hitos históricos como son:

- La creación de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Las preocupaciones en las décadas de los años 50 y 60 del siglo XX, sobre la necesidad de un nuevo enfoque en torno al pensamiento y la práctica económica, que abordará de una manera diferente el tema del desarrollo social e individual en condiciones de igualdad, preservación de la naturaleza y la participación ciudadana.
- La labor desarrollada por la Unicef, en las décadas de los 70 y 80 del siglo pasado, así como los programas

de la Mesa Redonda Norte-Sur (North-South Round Table) y el surgimiento del Comité de las Naciones Unidas para la planificación del desarrollo, los cuales conformaron todo un sistema conceptual y metodológico para instituir y evaluar la necesidad para entender el desarrollo humano.

- Otro factor para considerar es la discusión gnoseológica que durante años sostuvieron diversos pensadores y directivos, entre los que destacan el paquistaní Mahbub Ul Haq como asesor especial del administrador general del PNUD, al cual se debe la activación con fuerza del concepto en el Informe sobre Desarrollo Humano del PNUD.
- El hecho de que el concepto de desarrollo humano se asociara a índices para su medición, fue condicionando esquemas de pensamiento para la medición del desarrollo asociados a crecimiento económico y bienestar, pero comenzando a considerar aspectos, como educación, salud, integración social y sostenibilidad, es aquí donde cobra relevancia el pensamiento de Amartya Sen al cual no pocos definen como el padre conceptual del enfoque del desarrollo humano.

La comprensión de estos devenires históricos, permiten a los investigadores actuales, tener una mejor perspectiva a la hora de analizar un fenómeno tan complejo en el cual la interpretación y modelación de estrategias para arrumbar el empoderamiento y la participación transformadora de los profesionales es eje central de discusión.

Al concebir al *desarrollo humano* como un modo de expresión de la libertad, asociando su impacto en la generación y desarrollo de las capacidades humanas, con el desempeño propio de los procesos universitarios que condicionan la formación y el desarrollo humano integral y profesional, se obliga a las instituciones para que participen en la conformación del desarrollo humano integral en contextos y ámbitos de democracia y cultura de paz, como aspiraciones supremas de la felicidad social.

La influencia del economista indio Amartya Sen tiene una trascendencia importante en la elaboración y posicionamiento teórico conceptual del término *desarrollo humano* y su medición. Precisamente los principales informes sobre desarrollo humano han empleado como eje primordial el enfoque de capacidades, propuesto por Sen (1976), en él se encuentran expresiones que luego han sido retomadas por importantes pedagogos post modernos. En este pensador encontramos una postura fuerte frente a las teorías y prácticas economicistas del desarrollo que asocian a este solo con la posición económica.

Las principales críticas que Sen realiza al utilitarismo le permiten establecer la necesidad de entender el desarrollo asociado a la libertad y al reconocimiento de las

capacidades humanas como verdaderas fuerzas propulsoras del desarrollo humano. Por otro lado, queremos destacar la interpretación que Amartya Sen realiza del papel de las instituciones para el desarrollo. Instituciones públicas y privadas como el sistema democrático, el mercado, los medios de comunicación, las organizaciones políticas y sociales, las organizaciones ciudadanas, influyen en las capacidades de las personas. Todas ellas son instituciones que han de observarse desde una perspectiva holística para detectar qué pueden hacer o no hacer en combinación con otras instituciones.

Para ello, argumenta Sen (1976), hay que combinar los criterios de eficacia con los de equidad de tal manera que, cuando existan graves privaciones y extrema pobreza, es recomendable una alta intervención pública. Sin embargo, una excesiva interferencia en el mecanismo de mercado motivada por la equidad puede empeorar los resultados sobre la eficiencia.

Sobre este particular, otras teorías han conformado el universo epistemológico de la noción de desarrollo humano entre ellas destacan:

- **Martha Nussbaum: las capacidades humanas universales.** El modelo de desarrollo de las capacidades de Nussbaum tiene muchos puntos en común con el enfoque de las capacidades de Sen (1976), aunque también tiene sus diferencias. Por ejemplo, Sen coloca la libertad como la suma de las capacidades, mientras Nussbaum la considera como un elemento de su lista de capacidades. Esta pensadora presenta en sus textos una lista de diez capacidades centrales para el desarrollo del ser humano, las cuales constituyen los requerimientos centrales de una vida digna y que, de alguna manera, constituyen un acuerdo de mínimos sobre la justicia social (Gough, 2007).
- **La teoría de las necesidades humanas de Doyal y Gough esta teoría se fundamenta en** las necesidades humanas. Siendo una concepción del ser humano como agente social y moral que tiene como objetivo participar socialmente en la forma de vida elegida (Doyal & Gough, 1991).
- **Las necesidades axiológicas del modelo de desarrollo a escala humana de Max Neef y colaboradores.** Esta teoría se ubica en las lógicas de pensamiento que relacionan el desarrollo con la satisfacción de necesidades, se inscribe el modelo de desarrollo a escala humana presentado por tres autores chilenos: el economista Manfred Max-Neef en colaboración con el sociólogo Antonio Elizalde y el filósofo Martín Hopenhayn. El postulado básico de este modelo es que el desarrollo se refiere a las personas y no a los objetos y que su objetivo es elevar la calidad de vida de las personas determinada la satisfacción de sus

necesidades humanas fundamentales (Max Neef, Elizalde & Hopenhayn, 1993).

- **El enfoque del desarrollo humano del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, principales críticas.** De esta institución podemos apreciar las valoraciones críticas del concepto de desarrollo humano y su medición según su propio enfoque que ve al desarrollo humano como una construcción colectiva de crecimiento individual. Para el PNUD el desarrollo humano “es el proceso de expansión de las capacidades las personas que amplían sus opciones y oportunidades”. Esta definición da una nueva mirada al desarrollo del ser social al rebasar los límites de la educación y la salud, abarcando otras dimensiones fundamentales de la humanidad tales como el disfrute de las libertades civiles y políticas y la participación de la gente en los diversos aspectos que afectan sus vidas. De este modo el concepto de desarrollo humano incluye la problemática de la gobernabilidad democrática, la participación, la vigilancia ciudadana y la generación de capital social. Esta idea vuelve más rica la definición y los planos epistemológicos asociados a su legitimación.

Tanto el paradigma de desarrollo humano del PNUD como su medición han recibido diversas críticas, que apuntan a un cierto discurso inoperante, clasista, euro centrista, en donde la dimensión ética no queda perfectamente dilucidada, se observa también que, aunque se abre espacio a la inclusión social y cultural. Sobre este particular muchos autores sostienen que la manera en que se ha tratado el asunto resulta muchas veces superficial y que se han preponderado aspectos técnicos, por sobre el humano, lo cual deslegitima cualquier conceptualización o metodología.

Al cuestionar el IDH, la comunidad científica, ha ido dando pautas para asumir una nueva manera de entender el desarrollo humano, más acorde al postulado de *“esta visión supone que la sociedad y las personas que la conforman constituyen el centro de toda reflexión sobre el desarrollo humano. Por encima de cualquier factor, interesa el ser humano devenido actor, es decir, el ser humano abierto a la acción creativa y dotado de voluntad y capacidad para transformar su relación con los otros, con su entorno y consigo mismo. En los regímenes democráticos, esta comprensión del ser humano como actor se asocia estrechamente a la noción de ciudadanía.”* (Calderón, 2007)

A tenor con los diversos puntos de vista antes expuestos, desde los años 70 del pasado siglo, se han venido desarrollando determinadas teorías al amparo de organismos y organizaciones como el Banco Mundial (BM), la Organización de Estados Americanos (OEA), las fueron estableciendo modelos de desarrollo para los

países, entre ellos destaca el famoso *Índice de Desarrollo Humano*. Esta herramienta permitió la posibilidad de conceptualizar el desarrollo de las personas, hacerlo medible y fijar metas, políticas y estrategias para lograrlo.

Es en este contexto donde aparecen las discusiones sobre la valía de términos como *capital humano, competencias profesionales, competitividad*, y otras que no nos dan toda la dimensión humana del desarrollo, pues sesgan la definición al restringirlo a las habilidades y las competencias, dejando a un lado los valores y la ética de los profesionales en formación. Entonces adquiere importancia el término responsabilidad social del universitario *“como el compromiso personal con los demás y con el entorno, para cuando el día de mañana ejerza su profesión como un servicio a la sociedad en la búsqueda del bien común”*. (De la Calle & Giménez, 2011)

Estas valoraciones han dejado sentada entonces la necesidad de una formación integral de los profesionales, con la finalidad de hacerlos partícipes de la transformación de sus contextos, pero desde un liderazgo ciudadano, profesional y axiológico cultural, que sea realmente pertinente. Lo anterior conduce a replantear los diseños y las dinámicas de gestión de los espacios universitarios en función del desarrollo profesional de excelencia que se requiere. Por tanto, la universidad está abocada a construir los nuevos procesos estratégicos de mejora, desterrando la administración inoperante y conformando verdaderas comunidades de aprendizaje.

Al entender que *“el ser humano es un supra sistema altamente complejo, pero más o menos integrado. El nivel de integración armónica determina el grado de desarrollo y madurez de su personalidad. Todo esto impone a la educación una tarea o misión sumamente ardua y difícil, en la cual frecuentemente fracasan muchos educadores y otros profesionales que trabajan en el desarrollo humano. La superación de dichas dificultades estriba en un conocimiento teórico-práctico de los diferentes niveles de las áreas a desarrollar en las profesiones de ayuda”* (Martínez Miguelez, 2009), se abre el debate sobre el valor que la educación y la formación profesional tienen en este proceso.

La discusión universal acerca de la contradicción entre establecer una educación como derecho humano y bien público irrenunciable dentro de un mundo globalizado, con calidad y excelencia con amplio acceso frente a una realidad caótica de desarrollo de las institucionales actuales de la educación superior, remite a entender los procesos de formación del sujeto en ámbitos en los cuales la educación se asume como proyecto compartido a nivel de la sociedad, sus instituciones y sus actores. Ello



implica una mirada sistémica, holística y compleja que reconozca las interacciones entre diferentes actores, contextos y organizaciones.

Sobre este particular, se hace necesario considerar como se precisan establecer y sustentar cinco dimensiones esenciales para la construcción de cualquier modelo formativo, estas son: equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia. El entender la integralidad en la formación de los profesionales, desde reconocer que los modelos formativos condicionan la misma, es una de las primeras necesidades que debe atender cualquier gerencia universitaria, cuando enfoca programas de desarrollo humano en su institución.

En una educación ajustada a las necesidades se han de asegurar que todas las personas tengan las mismas oportunidades para hacer efectivos sus derechos y alcanzar los fines de la educación en condiciones de igualdad. Esta es una meta que provoca a los sistemas educativos la necesidad de generar condiciones y recursos que permitan el acceso igualitario al conjunto de oportunidades disponibles en la sociedad. Para que se pueda hablar de accesos se precisa concretar las siguientes condiciones: acceso, trayectoria y resultados.

Hablar de acceso, conduce a entender el ingreso de todos a una experiencia educativa de calidad, este ha sido un tema tratado por Álvarez Botello, Chaparro Salinas, & Reyes Pérez (2015); y Santos (2020), los cuales, a pesar de tener puntos de vistas divergentes, coinciden en que la educación como institución y en específico los procesos universitarios, el Estado y el sector privado deben asegurar escuelas disponibles, accesibles y preocupadas por la retención de todos sus alumnos. Al propio tiempo han de considerarse la trayectoria y calidad dentro de estos centros para asegurar una verdadera formación, lo que finalmente se convertirá en resultados formativos y propiciarán sujetos con un desarrollo tal en su condición humana que sean capaces de actuar como verdaderos ciudadanos.

En el contexto del acceso a una educación superior de calidad, que permita potenciar las capacidades humanas y empoderar a los profesionales, han de considerarse para hacer realidad esta aspiración las cinco cualidades que identificamos en los modelos formativos transformadores, a saber: La equidad, la relevancia, la pertinencia, la eficacia y la eficiencia. Lo cual Para las universidades se presenta un amplio desafío como se aprecia en la siguiente valoración: **“el reto actual es aprender a gestionar con calidad el conocimiento, más allá de la información, con comprensión y significación, para llegar al saber, asumiendo los procesos personales, sociales, ambientales y**

**económicos en tejido, desde la búsqueda del bienestar personal y social, en equilibrio ecológico, con base en la ética. Y para ello, los seres humanos necesitamos desarrollar y afianzar el modo de pensar complejo, ya que en todo ello es fundamental contextualizar la realidad, buscar la conexión de los fenómenos, construir el conocimiento con pertinencia, y tener una actuación flexible en todos los planos de la vida”.** (Tobón & Rojas, 2006)

Y aunque se entienda que **“la potencialidad de nuestro desarrollo proviene, sin lugar a duda, de lo que el camino de la evolución de nuestra especie ha conseguido ofrecernos como dotación genética en el momento de la concepción y el nacimiento. Sobre ese pilar básico, y en interacción con el ambiente, el individuo humano pone en marcha el desarrollo de determinados procesos madurativos que le permiten conseguir unos logros, sobre los que se activan nuevos procesos y se adquieren nuevas conquistas. Y así sucesivamente hasta alcanzar la madurez y la autonomía”.** (Lázaro & Berruezo, 2009)

Es en este amplio abanico de teorías, que los docentes universitarios y los directivos que coordinan los procesos formativos, que se encuentran las bases para la proyección de las estrategias, sistemas de acciones o metodologías que permiten direccionar la formación y el desarrollo humano profesional de excelencia en correspondencia con la compleja sociedad en la cual se desarrolla el hombre actual.

Álvarez & Romero (2017), consideran que **“la gestión universitaria debe transformarse en función de las tendencias actuales de la administración, enfocadas a lograr la excelencia académica de los procesos docentes, estudiantes y para ello se precisa de cambios en los modelos y los procesos de gestión”.**

Los estudios empíricos desarrollados en esta investigación se enfocaron a determinar cuál era la realidad institucional en cuanto a los fenómenos de profesionalización y desarrollo profesional de excelencia en el marco de una institución abierta al intercambio académico, cultural y deportivo. Se profundizó en los aspectos siguientes:

1. Valoración de las encuestas de satisfacción a los estudiantes, docentes y personal de apoyo en relación con sus necesidades y expectativas en cuanto a su desarrollo como miembros de la comunidad UNIANDÉS Quevedo.
2. Valoración de los informes de POA de los últimos dos años 2018 y 2019.
3. Observación del desarrollo de las funciones y los procesos universitarios a nivel de sede y de carreras.

De la valoración realizada se evidencia

- La existencia de un grupo de aspiraciones en la comunidad universitaria que apuntan a valorar de otra manera os entornos socioculturales y deportivos como una expresión de integralidad formativa de los profesionales.
- El poco empleo de manera masiva de los espacios físicos construidos en función de la práctica deportiva y artística.
- La apreciación favorable que la comunidad universitaria tiene sobre los eventos culturales y deportivos que en ella se efectúan con frecuencia anual.
- La existencia de referentes colectivos que marcan pauta en el ámbito deportivo y artístico, los cuales se presentan como talleres naturales para el desarrollo de potencialidades de los miembros de la comunidad universitaria.

Estas expresiones de la realidad permiten considerar que, si bien existe una intencionalidad gerencial de propiciar espacios socio formativos de excelencia para lograr desarrollo humano integral, aun las prácticas en este sentido requieren de intervenciones que las perfeccionen y que permitan consolidar la visión institucional del desarrollo humano pleno, por la cual ha trabajado la dirección, desde el mismo acto de fundación de dicha institución.

**Sistema de Estrategias integradas por áreas para el logro del desarrollo humano profesional de excelencia en la Universidad UNIANDES Quevedo.**

Para el desarrollo del sistema de Estrategias Integradas por se consideraron las siguientes áreas:

1. Académica.
2. Cultural.
3. Deportiva.
4. Trascendencia comunitaria.
5. Investigativa de Renovación epistemológica.

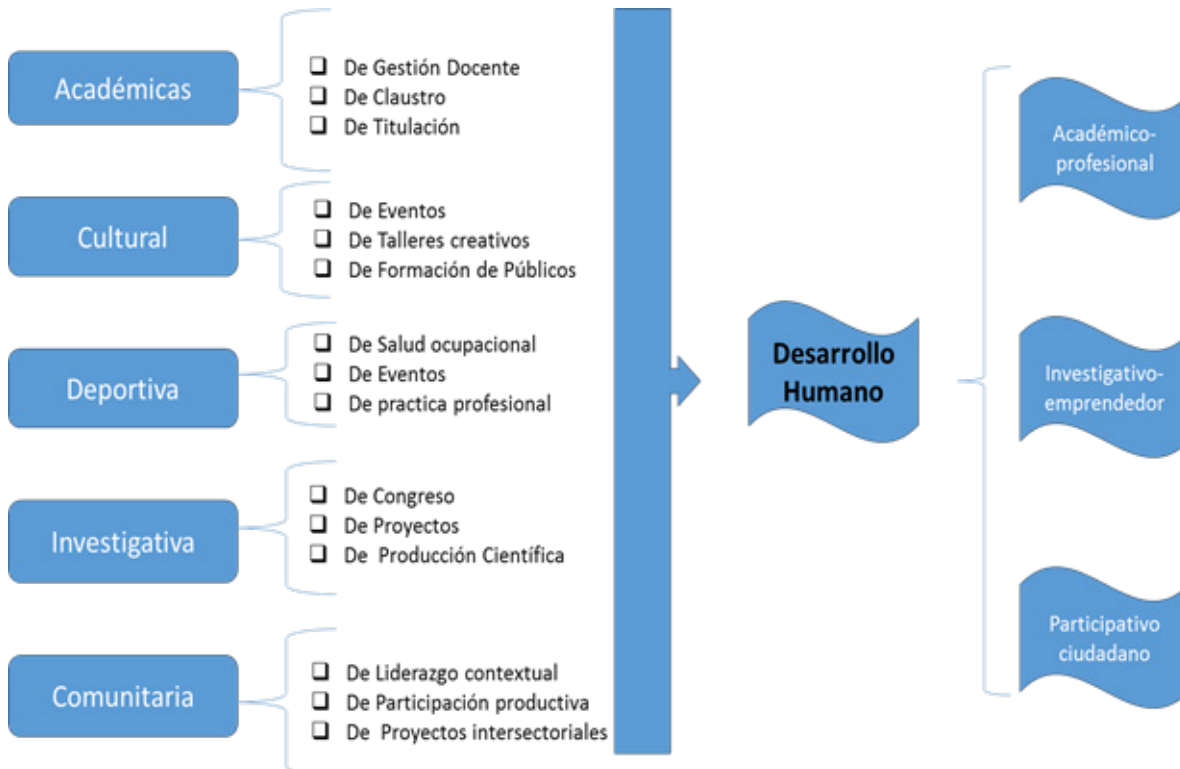


Figura 1. Sistema de Estrategias y áreas de intervención.

Como bien expresa el sistema de estrategias (Figura 1) en su modelación, la gerencia ha tenido una visión amplia e interconectada de la compleja realidad universitaria, lo cual le ha permitido trazar las diversas estrategias planteadas, las mismas asumen particularidades específicas y condicionan modos de actuación, los cuales van nutriendo la cotidianidad de las prácticas culturales en la institución y conformando nuevas formas comunicativas e imaginarios culturales.

En la práctica educativa institucional de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, extensión Quevedo, esta modelación se ha instrumentado desde el diseño de Proyectos Institucionales y el desarrollo de dinámicas de gestión institucional, que van conformando una nueva red de espacios y actividades a las cuales los estudiantes tienen acceso y permiten que en una renovación constante ellos sean partícipe de momentos académicos, culturales y deportivos, al propio tiempo que pueden lograrse resultados significativos en sus procesos de Investigación y Vinculación.

Es menester señalar a modo de resultados, la existencia de: El taller de Creación musical, el Plan de actividades físicas para docentes, las Olimpiadas universitarias, el desarrollo del Evento Internacional de Investigación Científica, con sede en esta institución y con frecuencia anual. Se han de mencionar además como resultados de estas estrategias, la existencia de diversos convenios con instituciones y empresas de la comunidad, el municipio, la región y el país, que dan visibilidad a la labor de vinculación de la sede, así también debe señalarse la asunción de un fuerte programa de becas, que ha permitido incorporar a talentos estudiantes jugadores al equipo profesional de **Futbol club Insutec**, que representa a la institución en la Federación Ecuatoriana de Futbol

**Lógica de las Estrategias para alcanzar el Desarrollo Humano integral y profesional de excelencia en la universidad UNIANDÉS Quevedo.**

Las diversas estrategias graficadas asumen como ciclos de desarrollo los siguientes (Figura 2):

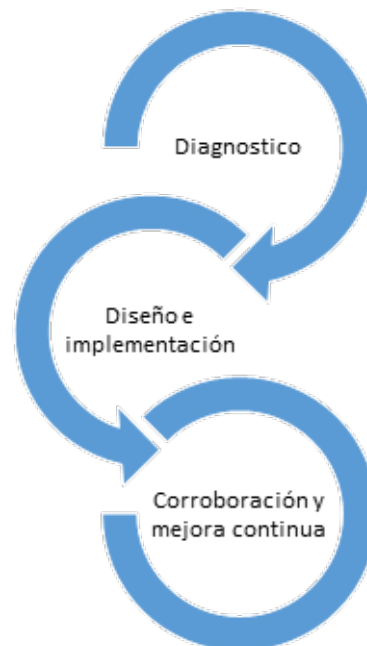


Figura 2. Lógica de gestión de las Estrategias.

**CONCLUSIONES**

En el estudio se desarrolló un extenso recorrido por la noción de Desarrollo humano, y se logró revelar los tránsitos históricos, que esta ha tenido desde el siglo XX hasta la actualidad, se logra también caracterizar los rasgos y elementos consustanciales del desarrollo humano profesional de excelencia como una categoría innovadora en el contexto de las universidades. Evidenciando además la intensa búsqueda epistemológica que sobre este tema hoy persiste en los ámbitos educativos.

La investigación ha permitido un amplio diagnóstico sobre la manera en la cual los miembros de la comunidad universitaria en UNIANDÉS Quevedo entienden la concepción estratégica y las prácticas de desarrollo humano, estableciéndose las principales aspiraciones de estos, las cuales, si bien apuntan a necesidades de orden perentorio, expresan de algún modo aspiraciones aun insatisfechas, que revelan la constatación del problema investigado.

Por último, se concluye con la presentación de una estrategia integrada de acciones para el desarrollo de espacios socio formativos y culturales que propicien el desarrollo humano integral y el desarrollo profesional de excelencia en los miembros de la comunidad UNIANDÉS Quevedo. Se hace notar que los resultados de la aplicación de las estrategias ya son palpables en la institución y están transformando la realidad cultural de esta.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez Botello, J., Chaparro Salinas, E. M., & Reyes Pérez, D. E. (2015). Estudio de la Satisfacción de los Estudiantes con los Servicios Educativos brindados por Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 13(2), 5-26.
- Álvarez, G., & Romero, A. (2017). *El desarrollo del Talento humano en la educación*. Editorial jurídica.
- Calderón, F. (2007). *Ciudadanía y Desarrollo Humano*. Siglo XXI.
- De la Calle, C., & Giménez, P. (2011). Aproximaciones al concepto de responsabilidad social del Universitario. *Revista de Comunicación y Hombre*, 7, 237-248.
- Doyal, L., & Gough, I. (1991). *A theory of human need*. MacMillan.
- Fuentes, H. (2010). *La formación de los profesionales en la educación superior. una alternativa holística, compleja y dialéctica en la construcción del conocimiento científico*. Universidad de Oriente.
- Gough, I. (2007). El enfoque de las capacidades de M. Nussbaum: un análisis comparado con nuestra teoría de las necesidades humanas. *Papeles de relaciones ecosociales y Cambio Global*, 100, 177-202.
- Lázaro, A., & Berruezo, P. P. (2009). La Pirámide del desarrollo humano. *Revista Iberoamericana de Psicomotricidad y Técnicas Corporales*, 34.
- Martínez Miguelez, M. (2009). Dimensiones básicas de un desarrollo humano integral. *Polis. Revista Latinoamericana*, 8(23), 119-138.
- Max-Neef, M., Elizalde, A., & Hopenhayn, M. (1993). *Desarrollo a escala humana*. Nordan Comunidad.
- Pérez, O. M., Ramos, I. O., & Achón, Z. N. (2007). *Aprendizaje y desarrollo Humano*. Buenos Aires: Editorial Universitaria.
- Rey, G. (2002). Cultura y desarrollo humano: unas relaciones que se trasladan. *Revista Digital de Cultura Pensar Iberoamérica*. <http://www.oei.es/pensariberoamerica/ric00a04.htm>
- Santos, B. (2020). Desarrollo Humano integral: Conceptos básicos. <http://formacion-integral.com.ar/website/?p=19>
- Sen, A. (1976). *Elección colectiva y bienestar social*. Alianza Editorial.
- Tobón, S., & Rojas, C. N. (2006). La gestión del conocimiento desde el pensamiento ético con el desarrollo humano. *Revista Escuela de administración de Negocios*, 58, 27-39.