

LA GESTIÓN EN EL COLECTIVO DEL AÑO ACADÉMICO UNIVERSITARIO

MSc. Ileana Irene Tapia Claro

itapiac@uho.edu.cu

Universidad de Holguín

Dra C. Maira Rosario Moreno Pino

mmoreno@uho.edu.cu

Universidad de Holguín.

Dra C. Clara Elena Marrero Fornaris

cmarrero@uho.edu.cu

Universidad de Holguín

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Ileana Irene Tapia Claro, Maira Rosario Moreno Pino y Clara Elena Marrero Fornaris (2020): "La gestión en el colectivo del año académico universitario", Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS, n. 3 (enero 2020). En línea: <https://www.eumed.net/rev/rilcoDS/03/universidades-cubanas.html>
<http://hdl.handle.net/20.500.11763/rilcoDS03universidades-cubanas>

RESUMEN

Las universidades cubanas trabajan en el perfeccionamiento del sistema de gestión del proceso de formación integral de los estudiantes universitarios, a través de la gestión de los colectivos de años académicos, estos constituyen un nivel de dirección atípico en la estructura de las universidades, o sea, es considerado como un nivel de dirección por lo que resulta pertinente su gestión. Se realiza el análisis de diferentes concepciones relacionadas con el término gestión organizacional y gestión en instituciones universitarias, utilizando el conglomerado jerárquico para el estudio de tendencias y el análisis de redes sociales con el fin de identificar las variables determinantes en ese proceso, las cuales fueron sometidas al criterio especializado de expertos en el trabajo de los colectivos de años, quienes proporcionaron su apreciación de la medida en que consideraban que cada una de ellas es determinante en la gestión del colectivo de año. Determinando los atributos esenciales de la gestión en el colectivo de año, entre los que se aprecian los siguientes: es un proceso, tiene carácter integrador, incluye la planificación, organización, coordinación, dirección y control como funciones, se encamina al cumplimiento de objetivos y a la satisfacción de la sociedad.

Palabras claves: gestión, año académico, formación integral.

SUMMARY

The Cuban universities are working on the improvement of the system of management of the process of integral formation of the university students, through the management of the collectives of academic years, these constitute an atypical level of direction in the structure of the universities, that is, It is considered as a management level, so its management is relevant. The analysis of different conceptions related to the term organizational management and management in university institutions is carried out, using the hierarchical conglomerate for the study of trends and the analysis of social networks in order to identify the determining variables in that process, which were submitted to the specialized criterion of experts in the work of the groups of years, who provided their appreciation of the extent to which they considered that each of them is a determining factor in the management of the collective of the year. Determining the essential attributes of the management in the collective of year, among which the following are appreciated: it is a process, it has an integrating character, it includes planning, organization, coordination, direction and control as functions, and it is directed to the fulfillment of objectives and the satisfaction of society. Keywords: management, academic year, comprehensive training.

INTRODUCCIÓN

En las universidades cubanas elevar el rigor y la eficacia (efectividad), conlleva al mejoramiento del proceso docente educativo como única vía para incrementar la eficiencia académica. y depende fundamentalmente de la calificación y el desempeño del claustro, con énfasis en la comunidad universitaria del año académico.

El colectivo de año académico constituye un nivel de dirección atípico en la estructura de las universidades, conducido por el profesor principal de año el cual constituye la principal autoridad académica en el mismo. Su labor es básica para el cumplimiento de los objetivos de formación establecidos para el año, organizando y controlando sistemáticamente las acciones para lograrlo, implicando una labor de dirección basada en la coordinación, la asesoría y el control de los profesores guías, los tutores y el colectivo de profesores de ese año.

Triana Hernández, B.; Romero Recasens J. Pérez González, O.; García Ramírez, M. (2016), analizan las tendencias históricas de la gestión de los colectivos de año académico, declarando que la etapa III, desde 1990 hasta la actualidad se caracteriza por el trabajo en colectivos de profesores como órgano de dirección y como eslabón base para la formación integral de los profesionales, surgimiento de la figura del Profesor Principal del Año Académico (PPAA), institucionalización de la educación integral con la remuneración del PPAA, gestión por objetivos de trabajo y de proyección estratégica, y conceptualización de las funciones y atribuciones del PPAA, profesor guía, tutores y colectivos de año que el funcionamiento del año académico.

Sin embargo, el ejercicio de estos colectivos aún no ha logrado desarrollar una cultura organizacional en el funcionamiento, ni conceptualizar la gestión del PPAA, todo este incide en las dificultades para propiciar la efectividad de las influencias educativas en la formación integral de los estudiantes universitarios.

Este trabajo forma parte de una investigación destinada a desarrollar un procedimiento sustentado en un modelo teórico de la gestión del PPAA en el año académico para contribuir a

mejorar la eficacia en el año, el objetivo de este artículo es el análisis conceptual de la gestión en el colectivo del año académico.

METODOLOGÍA

Para materializar el objetivo propuesto se emplean métodos científicos. Entre los del nivel teórico el análisis-síntesis: para la sistematización de la gestión del PPAA en la comunidad del año académico, la inducción-deducción: para la realización del estudio histórico, el análisis histórico-lógico: para caracterizar la dirección en su evolución histórica y para identificar las principales tendencias que marcaron su desarrollo.

Entre los métodos y técnicas empíricas: la observación científica, la entrevista y el análisis documental, que permitieron la recogida de datos y métodos estadísticos para el procesamiento de la información obtenida, así como el estudio de tendencias, entre los que se encuentra: análisis de centralidad (UCINET), análisis clúster (conglomerado).

DESARROLLO DEL TEMA

Estudiar la teoría de la dirección permite la comprensión de las tendencias que existen a lo largo de su evolución histórica. Entre los términos más tratados en la literatura especializada aparecen la administración, la dirección y la gestión, los mismos se asocian a organizaciones con diversos fines pero cuyo propósito es el cumplimiento de objetivos y la mejora de sus resultados. La autora de esta investigación decidió asumir el uso del tercer vocablo y desarrollar un análisis de definiciones existentes de uno u otro término, en aras de esclarecer el alcance del mismo y su utilidad para el cumplimiento del objetivo propuesto.

Diversos son los autores que han aportado definiciones sobre el término dirección, entre los que aparecen Tead Ordway (1951), Fayol (1973), Afanasiev (1978), Kast y Rosenweig (1980), Omarov (1981), Sisk & Sriedeek (1982), Brown W. (1983), Carnota (1985), Weihrich H. (1990), Koontz & Weihrich (1994), Jiménez J. E. y otros (1995), Stoner (1995), Hernández Torrez, M. (1997), Robbins (1998), Chiavenato (1999), ISO 9000 (2000), Ascencio García, A. (2004), Bajares (2000), Fernández Fernández (2003), Koontz y Weihrich (2004), Iglesias Morell (2016).

Tead Ordway (1951) la define como el conjunto de actividades propias de ciertos individuos que tienen la misión de ordenar, encaminar y facilitar los esfuerzos colectivos de un grupo de personas en una entidad para la realización de objetivos previamente definidos.

Fayol (1973) plantea su concepción de planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

Afanasiev (1978) expone que el proceso de administración es el antípoda de los procesos de desorganización, el que permite estabilizar el sistema, mantiene su determinación cualitativa y su equilibrio dinámico con el medio ambiente, asegura el perfeccionamiento del sistema y logra los diferentes efectos útiles.

Kast y Rosenweig (1980) lo asume como la coordinación de hombres y recursos materiales para la consecución de objetivos organizacionales, lo que se logra por medio de cuatro

elementos: dirección hacia objetivos, a través de gente, mediante técnicas y dentro de una organización.

Omarov (1981) se refiere a la acción dirigida a un fin de los órganos económicos del estado sobre los procesos económicos de la producción socialista, la cual se efectúa a través de colectivos de personas y está dirigida a elevar en todo lo posible su eficiencia.

Sisk & Srieldeek (1982) lo explican como la coordinación de todos los recursos a través de planeamiento, organización, dirección y control a fin de lograr los objetivos establecidos. Brown W. (1983) plantea que es la habilidad de alcanzar objetivos predeterminados mediante la cooperación voluntaria y el esfuerzo de otras personas.

Carnota Luazan.O. (1987) lo define como la forma de actuar conscientemente sobre la sociedad y sobre sus subsistemas con el objetivo de alcanzar determinados resultados. Para que esta forma sea realmente consciente, es imprescindible el conocimiento científico de la sociedad como sistema y dominio de las leyes y principios que gobiernan la administración en todos los niveles de dicho sistema.

Weihrich H. (1990) se refiere al proceso de influir en los seres humanos para que estos contribuyan a los propósitos organizacionales. Consiste en liderazgo, motivación y comunicación.

Koontz & Weihrich (1994) plantean que es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en grupos, los individuos cumplan eficientemente objetivos específicos. Jiménez J. E. y otros (1995) lo exponen como el proceso en el cual se desarrollan actividades de planeación, organización, dirección y control de todos los recursos de la empresa para lograr objetivos establecidos.

Stoner (1995) lo define como el proceso de planear, organizar, liderar y controlar los esfuerzos de los miembros de la organización, y el empleo de todos los demás recursos organizacionales para lograr objetivos organizacionales establecidos.

Robbins (1996) precisa que es hacer las cosas por medio de otras personas. Para alcanzar sus metas, toman decisiones, asignan recursos y dirigen las actividades de los otros. Ellos trabajan en una organización que no es más que una unidad social coordinada de manera consciente, compuesta por dos personas o más, que funciona con relativa constancia a efecto de alcanzar una meta o serie de metas comunes.

Hernández Torrez, M. (1997) lo define como el proceso mediante el cual se formulan objetivos y luego se miden los resultados obtenidos para finalmente orientar la acción hacia la mejora permanente de los resultados.

Chiavenato (1999) lo plantea como la conducción racional de las actividades de una organización. La administración trata del planeamiento, de la organización (estructuración), de la dirección y del control de todas las actividades diferenciadas, por la división del trabajo que

ocurren dentro de una organización. La norma internacional ISO 9000 (2000) lo asume como actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización.

Bajares (2000) lo define como establecer y conservar un medio ambiente en el cual las personas, trabajando en grupo, sean guiadas de manera efectiva y eficiente a la obtención de metas colectivas. Fernández Fernández (2003) dice que es una ciencia social que persigue la satisfacción de objetivos institucionales por medio de una estructura y a través del esfuerzo y cooperación de todos.

Koontz y Weihrich (2004) lo expresan como diseñar y mantener un medio ambiente en el cual grupos de personas que trabajan mancomunadamente puedan lograr fines y objetivos seleccionados. Ascencio García, A (2004) lo describe como un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, ejecución y control, desempeñadas para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos.

Iglesias Morell (2016) plantea que es un proceso integrado por funciones generales, entendidas como el conjunto de operaciones y actos que ejecutan los directivos, en correspondencia con sus funciones y atribuciones, para alcanzar los objetivos que se propone. Define como funciones la planificación o planeación, la organización, el mando (o dirección), la integración y coordinación, y el control.

Se incluyen además aquellos que lo asocian a la gestión en las instituciones universitarias. En este sentido, de acuerdo a Gutiérrez (2007), la gestión universitaria se estudia desde diferentes aproximaciones. Por un lado se plantea como un modo específico de gestión organizacional y otras veces es vista como un elemento muy particular de la realidad universitaria.

Al respecto, Marcano Moreno (2013), refiere acerca de la tendencia a aplicar fundamentos de la administración empresarial a la esfera educativa. Fuentes González, Estrabao Pérez y Macía Quintos (2003), afirman que la gestión en las universidades tiene su propio sistema de conocimientos, ratificando que actualmente existen dos posiciones al respecto, la primera, tomar directamente de la gestión empresarial y aplicarla al campo universitario, y la segunda, de que la gestión universitaria aunque tiene su origen en la teoría de la gestión empresarial, tiene su especificidad partiendo de la naturaleza de sus procesos.

Se destacan las definiciones de Martínez Nogueira (2000), Almuiñas Rivero (2001), Delgado (2002), Álvarez de Zaya (2002), Orellana Peralta (2004), Tristán Pérez (2005), Lopera Palacio (2006), Marrero Arias (2006), Tristán Pérez (2007), Galarza López y Almuiñas Rivero (2010), Corzo Sánchez (2011), Figueroa (2012), Colmenares y Graffe (2012) y Ortiz Pérez (2015).

Martínez Nogueira (2000) citado por Ortiz Pérez (2015) expone que la gestión universitaria, teniendo como referencia lo consignado en el CONEAU Lineamientos para la evaluación de la institución, está compuesta por un conjunto de factores (recursos, procesos y resultados) que deben estar al servicio y contribuir positivamente al desarrollo de la docencia, la investigación y la extensión, cuyo objetivo básico es conducir al desarrollo integral de la institución y no a una

asociación de unidades académicas aisladas. Afirma que la misma debe incluir instancias orgánicamente institucionalizadas responsables de diseñar y organizar en forma integral los procesos universitarios (mecanismos y procedimientos para la toma de decisiones, para la gestión administrativa, para facilitar el flujo de información hacia adentro y hacia fuera de la institución, para la selección y contratación de personal, para la marcha de la institución, etc.) y los mecanismos que aseguren la libertad de cátedra y la autonomía académica de la institución, a lo cual el autor define como responsabilidad de conducción institucional.

Almuíñas Rivero (2001) plantea que es una actividad y al mismo tiempo un proceso estructurado en varios momentos interrelacionados entre sí, que busca elevar la eficiencia y eficacia (individual, colectiva, institucional y social) de los resultados a través de un trato justo y democrático de las personas y un uso racional de los restantes recursos de la organización

Delgado (2002) "...significa usar los recursos disponibles en forma eficaz y eficiente para alcanzar los objetivos institucionales."

Álvarez de Zaya (2002) "...proceso, que se desarrolla en la universidad, entendida ésta como institución, como sistema de procesos, con el fin de lograr la calidad de sus resultados; y la eficacia y eficiencia, en fin la excelencia de los procesos universitarios como un todo, de forma integral."

Orellana Peralta (2004) "... proceso que comprende determinadas funciones y actividades que los directivos llevan a cabo a fin de lograr los objetivos organizacionales. Implica conceptos, teorías, metodologías de aplicación en el proceso de la gestión; se refiere a los directivos y sus equipos, y en general, al personal que trabaja en la organización. La gestión universitaria está compuesta por un conjunto de factores (recursos, procesos y resultados) que deben contribuir de forma coherente al desenvolvimiento de la docencia, la investigación, la extensión, y conducir al desarrollo integral de la universidad como institución."

Tristá Pérez (2005) lo asume como operar y desarrollar eficazmente la docencia, la investigación y la extensión, así como los recursos financieros, humanos y físicos vinculados con las mismas, con el fin de lograr resultados definidos como relevantes para la institución y la sociedad.

Lopera Palacio (2006) "...conjunto de estrategias direccionadas por personas y cuerpos colegiados, de mando directivo, para garantizar el cumplimiento del proyecto educativo institucional. Marrero Arias (2006) plantea que es el proceso de planificar, organizar, liderar y controlar las actividades para la toma de decisiones encaminadas al cumplimiento óptimo de la misión y la mejora continua de la universidad. Es un proceso de sistematización y reordenamiento, que se garantiza con los recursos humanos idóneos y disponiendo de los medios adecuados.

Tristá Pérez (2007) "la gestión universitaria es un proceso sistémico y holístico que permite el funcionamiento equilibrado de la universidad conduciéndola a la integración vertical y horizontal de sus procesos para operar de manera eficaz la formación y superación de profesionales, la

investigación, la extensión y los procesos administrativos vinculados a los mismos para que de manera ágil y flexible se anticipe a los cambios, y se obtengan resultados definidos como relevantes para la institución y la sociedad.”

Galarza López y Almuiñas Rivero (2010) lo definen como un proceso que favorezca en lo posible el funcionamiento equilibrado de la universidad con su entorno, la integración vertical y horizontal de todos sus procesos (enseñanza-aprendizaje, investigación científica, extensión universitaria, económico-financieros y otros), para que operen y se desarrollen de manera coherente y articulada, anticipándose a los cambios y propiciando además la inserción efectiva de las personas en los mismos, para lograr resultados que impacten favorablemente en lo individual, lo colectivo, lo institucional y social, siempre bajo la influencia de determinadas condiciones históricas-sociales... los componentes básicos o funciones del proceso de Gestión Universitaria en las IES están vinculados con la planificación, organización, ejecución o implementación y el control.

Corzo Sánchez (2011) “...proceso de planificación, organización, evaluación y control referido a establecer metas educativas a desarrollar ante los objetivos de la educación superior universitaria y que requiere de acciones concretas orientadas al perfeccionamiento de las prácticas educativas, desde la especificidad de dicha educación superior que se expresa en el cumplimiento de las funciones universitarias: la formación (pregrado y postgrado), la investigación y la extensión, de forma integradora, para la transformación de las problemáticas educativas sociales.”

Colmenares y Graffe (2012) “...conjunto ordenado de estructuras y procesos que deben ser diseñados para provocar las transformaciones que la realidad reclama, desarrollando en los sistemas de organización y gestión, las capacidades de adaptación, aprendizaje y crecimiento que le permitan funcionar con la debida eficiencia en el ambiente de cambio que se planifique.”

Figuera (2012): “proceso planificado, organizado, ejecutado y controlado, a partir de la aplicación de teorías, normas, metodologías, dinámicas y que pongan al sujeto que aprende en el centro del proceso y como protagonista productivo en la búsqueda de conocimiento, en el desarrollo de las habilidades, de los valores y los modos de actuación en la creación de dicho conocimiento.”

Ortiz Pérez (2015) “proceso de planificación, organización, implementación, control y mejora de los procesos universitarios de forma integrada, para incrementar su calidad, en la búsqueda de la excelencia y la satisfacción de las demandas de la sociedad (eficacia), a través de una mayor efectividad en la toma de decisiones y racionalidad en el uso de los recursos (eficiencia).”

Teniendo en cuenta estos resultados de la revisión bibliográfica efectuada a la literatura especializada en el tema objeto de estudio, se realizó un análisis de conglomerado jerárquico a través del método de unión de Ward y la distancia euclídea al cuadrado para los 35 autores

analizados, con la ayuda del Statistic Program for Social Sciences (SPSS) para Windows versión 21.0 (figura 1.2).

Los resultados evidencian la existencia de 3 grupos fundamentales para un corte al nivel 10. El primer grupo aglutina aquellos autores que consideran los resultados del proceso de dirección, el segundo agrupa los conceptos que consideran la cualidad que los caracteriza y el tercero la dirección a través de las funciones.

El primer clúster está integrado por el 40% de los autores :Koontz & Weihrich (1994), Bajares (2000), Delgado (2002), Fernández Fernández (2003), Hernández Torrez, M. (1997), Koontz y Weihrich (2004), Carnota (1985), Tristá Pérez (2005), Lopera Palacio (2006), Galarza López y Almuiñas Rivero (2010), Colmenares y Graffe (2012), Álvarez de Zaya (2002), Tristá Pérez (2007), Almuiñas Rivero (2001), y aborda las variables relacionadas con el resultado: consecución de objetivos, satisfacción de la sociedad, eficacia, eficiencia, desarrollo integral, uso racional de recursos, calidad de los resultados, excelencia de los procesos. El segundo clúster está formado por el 20% de los autores: Corzo Sánchez (2011), Brown W. (1983), Tead Ordway (1951), Robbins (1998), Omarov (1981), Afanasiev (1978), Figuera (2012), y describe la cualidad que los caracteriza: proceso, integrado, actividad, recurso, factor, función.

El tercer clúster concentra el 40% de los restantes autores: Fayol (1973), Kast y Rosenweig (1980), Sisk & Sriedeek (1982), Weihrich H. (1990), Jiménez J. E. y otros (1995), Stoner (1995), Chiavenato (1999), ISO 9000 (2000), Ascencio García, A (2004), Iglesias Morell (2016), Martínez Nogueira (2000), Orellana Peralta (2004), Marrero Arias (2006), y Ortiz Pérez (2015) y ve la dirección desde las funciones de planificación, organización, coordinación, dirección, mando, control, ordenar, cooperación, motivación, liderazgo y compromiso.

Concluido el análisis éste refleja la tendencia a considerar la dirección como un proceso que incluye funciones que identifican las principales actividades que tienen lugar en él y que su finalidad es obtener un resultado. La autora considera la dirección como un medio para alcanzar un fin; se utiliza en cualquier organización, de ahí su universalidad, y en todos sus niveles, donde el hombre juega un papel fundamental, con elevado grado de flexibilidad, se identifican funciones generales y se desarrolla para lograr de forma eficiente y eficaz determinadas metas y objetivos.

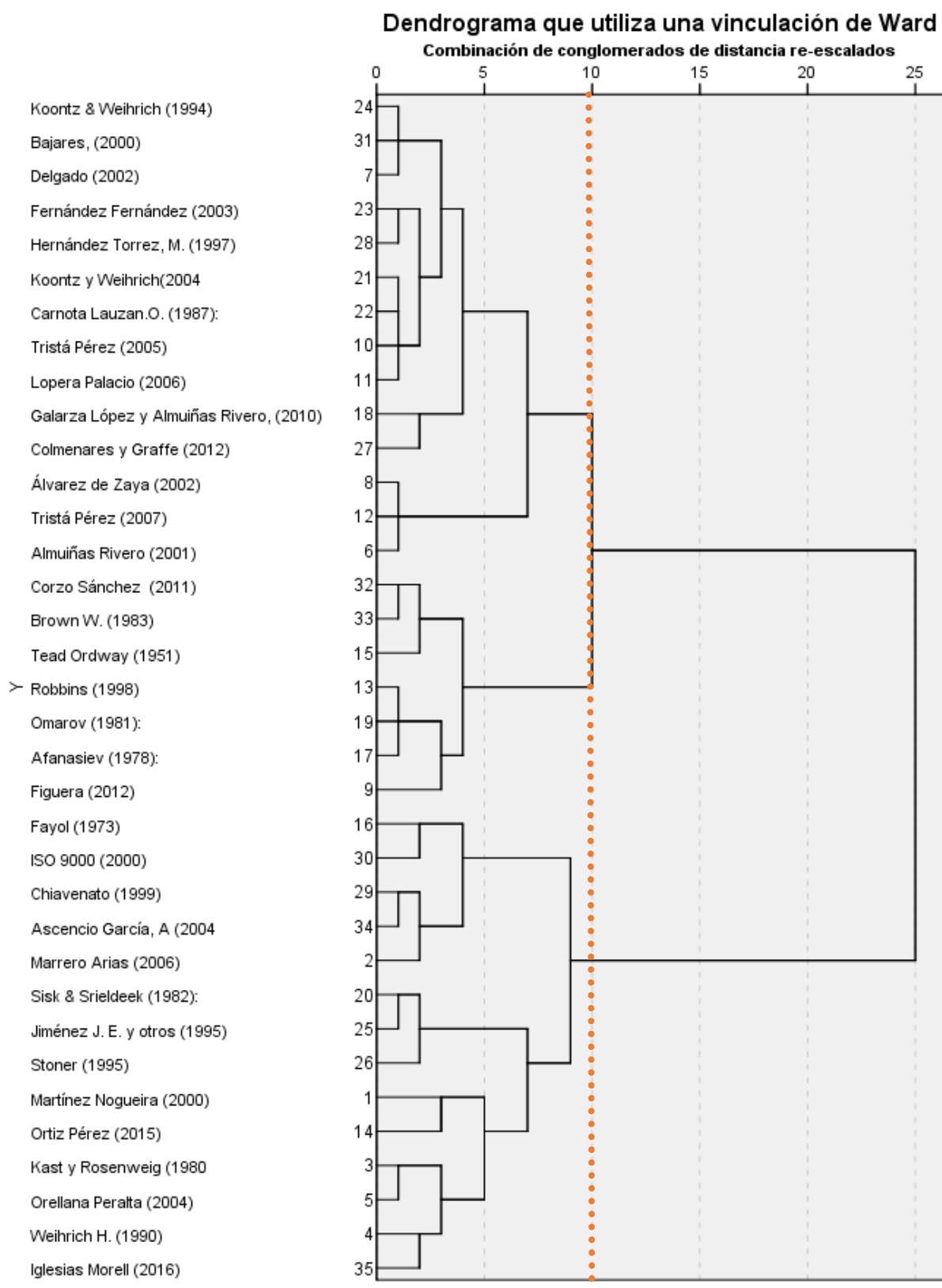


Figura 1.2 Análisis de conglomerado por autores

Respondiendo a las necesidades de la investigación se realiza un análisis de redes sociales con ayuda del Statistic Program for Social Sciences (SPSS) para Windows versión 21.0 y el Borgatti, S.P., Everett, M.G. and Freeman, L.C. 2002. Ucinet for Windows: Software for Social

Network Analysis. Harvard, MA: Analytic Technologies; con el fin de identificar las variables determinantes en la dirección.

Como puede apreciarse en la figura 1.3, las variables con un mayor grado de centralidad son: integrado, alcanzar objetivos, dirección, proceso, satisfacción de la sociedad, planificación, organización, control, coordinación y mando ya que presentan un alto grado de centralidad normalizada con respecto a las restantes; tienen menor centralización global de cercanía con la red (in Closeness), mayor centralización global de la cercanía armónica (in Harmonic Closeness) y mayor robustez en los valores del eigenvector, como medida de centralidad (ver tabla 1). Estos valores permiten concluir que son estas las variables determinantes en la dirección.

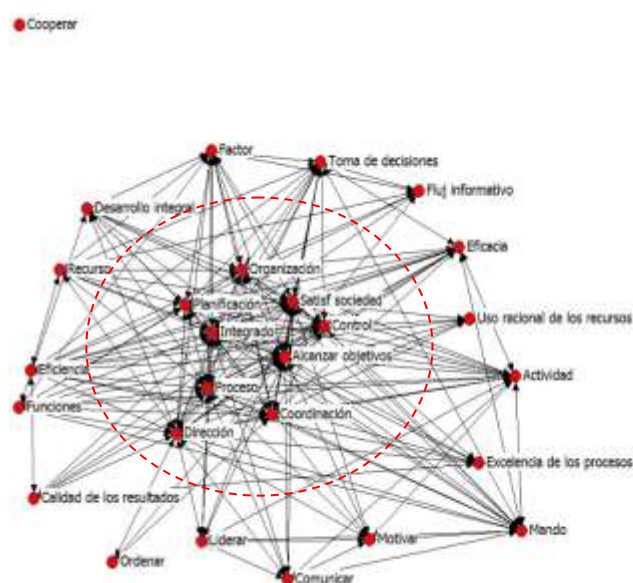


Figura 1.3 Red social para la dirección

Si se toma en cuenta que el 40% del total de los autores analizados conceptualizan sobre la gestión en instituciones universitarias la autora considera que las variables identificadas anteriormente para la dirección guardan estrecha relación con la gestión universitaria y pueden identificarse estas variables más centralizadas como determinantes en la gestión universitaria y por consecuencia en la gestión de sus procesos, incluyendo la gestión en el colectivo de año académico.

Los colectivos de años adquieren en la actualidad un valor incalculable, conforman el escenario en el que la acción de los agentes que intervienen es determinante para lograr la formación integral de los futuros profesionales (MES, 2014). Están integrados por los profesores que desarrollan las asignaturas del año, los profesores guías de cada grupo, los tutores, y los estudiantes agrupados en las organizaciones políticas y estudiantiles, conducidos por el PPA como principal autoridad académica en el año.

El nuevo concepto de colectivo de año resalta que este constituye un nivel de dirección atípico en la estructura de las universidades, o sea, por primera vez es considerado como un nivel de dirección por lo que resulta pertinente su gestión.

Considerando que las variables identificadas anteriormente guardan estrecha relación con la gestión universitaria, la autora las sometió al criterio especializado de 11 expertos en el trabajo de los colectivos de años, quienes proporcionaron su apreciación de la medida en que consideraban que cada una de ellas es determinante en la gestión del colectivo de año.

El estudio se llevó a cabo para cada grupo identificado en el análisis de conglomerado con el propósito de diferenciar las tendencias por clúster. Tomando en cuenta que se empleó una escala binaria, donde 1 es no determinante y 2 es determinante; se seleccionó la prueba no paramétrica Q de Cochran para contrastar la hipótesis nula (H_0) de que todas las variables son igualmente determinantes en la gestión del colectivo de año. Las tablas 2 a la 7 muestran los resultados procesados con la ayuda del SPSS versión 21.0 para Windows.

Tabla 2 y 3. Resultados obtenidos del SPSS para el análisis del primer clúster

Frecuencias		
	Valor	
	1	2
Eficiencia	5	6
Eficacia	6	5
Satisfacc sociedad	1	10
Cumplto objetivo	2	9
Desarrollo integral	7	4
Uso racional recursos	4	7
Calidad resultados	5	6
Excelencia procesos	6	5

Estadísticos de contraste	
N	11
Q de Cochran	24,706 ^a
gl	7
Sig. asintót.	,001
a. 1 se trata como un éxito.	

Tabla 4 y 5. Resultados obtenidos del SPSS para el análisis del segundo clúster

Frecuencias		
	Valor	
	1	2
Función	4	7
Recursos	5	6
Factor	6	5
Proceso	1	10
Actividad	6	5
Integrado	2	9

Estadísticos de contraste	
N	11
Q de Cochran	17,368 ^a
gl	5
Sig. asintót.	,004
a. 1 se trata como un éxito.	

Tabla 6 y 7. Resultados obtenidos del SPSS para el análisis del tercer clúster

Frecuencias		
	Valor	
	1	2
Planificación	1	10
Organización	2	9
Coordinación	1	10
Dirección	2	9
Control	2	9
Ordenar	4	7
Cooperación	5	6
Motivación	6	5
Liderazgo	4	7
Compromiso	5	6

Estadísticos de contraste	
N	11
Q de Cochran	27,750 ^a
gl	9
Sig. asintót.	,001
a. 1 se trata como un éxito.	

Si todas las variables fueran igualmente determinantes, la frecuencia de casos con valor igual a 1 en cada una sería aproximadamente la misma. Los p-valor asociados al estadístico de contraste Asym.Sig. son: 0.001, 0.004 y 0.001, para cada clúster respectivamente, en todos los casos son <0.05 , luego, a este nivel de significación, se rechazará la hipótesis nula. Dado que las diferencias observadas entre las frecuencias son estadísticamente significativas se puede aceptar que, dependiendo de la variable, su relevancia en la gestión del colectivo de año es distinta.

El hecho de que se rechace la hipótesis nula parece ser debido a: Las variables satisfacción de la sociedad y cumplimiento de los objetivos en el clúster asociado al resultado. Las variables proceso e integrado en el clúster asociado a la cualidad que los caracteriza. Las variables planificación, organización, coordinación, dirección y control en el clúster asociado a funciones. Puede observarse que el número de casos en los que estas variables se consideran determinantes es claramente superior al número de casos en que se considera determinante cualquiera de las variables restantes en sus grupos correspondientes.

A partir del cotejo realizado se observa que de forma general los conceptos consideran en su enunciado las características cualitativas, las funciones de la dirección y los resultados. Como atributos esenciales de la gestión en el colectivo de año se aprecian los siguientes: es un proceso, tiene carácter integrador, incluye la planificación, organización, coordinación, dirección y control como funciones, se encamina al cumplimiento de objetivos y a la satisfacción de la sociedad. Resulta significativa la no identificación de la eficacia como expresión de la satisfacción de la sociedad en el contexto universitario.

CONCLUSIONES

1. Estudiar la teoría de la dirección permite la comprensión de las tendencias que existen a lo largo de su evolución histórica en aras de esclarecer el alcance y su utilidad para definir la gestión en el año académico.
2. A partir de las tendencias determinadas, con el análisis de conglomerado jerárquico realizado, puede considerarse la dirección como un medio para alcanzar un fin; se utiliza en cualquier organización y en todos sus niveles, de ahí su universalidad, donde el hombre juega un papel fundamental, con elevado grado de flexibilidad, se identifican funciones generales y se desarrolla para lograr de forma eficiente y eficaz determinadas metas y objetivos.
3. De forma general los conceptos consideran en su enunciado las características cualitativas, las funciones de la dirección y los resultados.
4. Se determina como atributos esenciales de la gestión en el colectivo de año los siguientes: es un proceso, tiene carácter integrador, incluye la planificación, organización, coordinación, dirección y control como funciones, se encamina al cumplimiento de objetivos y a la satisfacción de la sociedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Albert Díaz, M. E., & Hernández Torres, M. (2008). Sistema de control de gestión para la integración estratégica. Ingeniería Industrial, XXIX, 19-23.
2. García Vidal, G. (2006). Contribución Epistemológica y Profesional para la Administración. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Económicas, Universidad de Oriente. Santiago de Cuba, Cuba
3. Horruitiner Silva, P. (2006). La universidad cubana: el modelo de formación. La Habana: Editorial Universitaria Félix Varela
4. Koontz, H.; Weirhrich, H. (1994) Administración. Una perspectiva global. 10 ma Edición. McGraw - Hill. México.
5. Ministerio de Educación Superior. (2014). Perfeccionamiento del sistema de gestión del proceso de formación integral de los estudiantes universitarios en el eslabón de base. Ministerio de Educación Superior. La Habana: Editorial Universitaria Félix Varela
6. Ministerio de la Educación Superior. (2018). Resolución N° 2/2018 Trabajo docente y metodológico. Cuba.
7. Narváez, J. L. (2008). La Universidad y su gestión. Gestión Universitaria, I (01), 1-20
8. Ortiz Pérez, A. (2013). Procedimiento para la implantación de un sistema de gestión en universidades. Aplicación en la Universidad de Holguín. Tesis en opción al título académico de Máster en Ingeniería Industrial, Universidad de Holguín Oscar Lucero Moya, Holguín.
9. Stoner, J. A. F. (1995) Administración. 5ta Edición. Ediciones Prentice - Hall. Hispanoamericana S.A. México