

INFLUENCIA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y COMERCIAL SOBRE EL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LAS POLÍTICAS DE SEGURIDAD OCUPACIONAL DENTRO DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

Karla Roxeyine Realpe Bolaños
Roxana Jasmine Santillán Vega
Mirna Geraldine Cevallos Mina
Luis Adrián González Quiñónez



© Autores

Karla Roxeyine Realpe-Bolaños
Tesorera en la Universidad Técnica Luis Vargas Torres,
Esmeraldas, Ecuador.

Roxana Jasmine Santillán-Vega
Directora Financiera en la Universidad Técnica Luis
Vargas Torres, Esmeraldas, Ecuador.

Mirna Geraldine Cevallos-Mina
Docente de la Universidad Técnica “Luis Vargas Torres”
de Esmeraldas (UTLVTE), Esmeraldas, Ecuador

Luis Adrián González-Quiñónez
Docente de la Universidad Técnica “Luis Vargas Torres”
de Esmeraldas (UTLVTE), Esmeraldas, Ecuador



Casa Editora del Polo - CASEDELPO CIA. LTDA.

Departamento de Edición

Editado y distribuido por:

Editorial: Casa Editora del Polo

Sello Editorial: 978-9942-816

Manta, Manabí, Ecuador. 2019

Teléfono: (05) 6051775 / 0991871420

Web: www.casedelpo.com

ISBN: 978-9942-816-52-8

DOI: <https://doi.org/10.23857/978-9942-816-52-8>

© Primera edición

© Marzo - 2021

Impreso en Ecuador

Revisión, Ortografía y Redacción:

Lic. Jessica Mero Vélez

Diseño de Portada:

Michael Josué Suárez-Espinar

Diagramación:

Ing. Edwin Alejandro Delgado-Veliz

Director Editorial:

Dra. Tibusay Milene Lamus-García

Todos los libros publicados por la Casa Editora del Polo, son sometidos previamente a un proceso de evaluación realizado por árbitros calificados. Este es un libro digital y físico, destinado únicamente al uso personal y colectivo en trabajos académicos de investigación, docencia y difusión del Conocimiento, donde se debe brindar crédito de manera adecuada a los autores.

© **Reservados todos los derechos.** Queda estrictamente prohibida, sin la autorización expresa de los autores, bajo las sanciones establecidas en las leyes, la reproducción parcial o total de este contenido, por cualquier medio o procedimiento, parcial o total de este contenido, por cualquier medio o procedimiento.

Comité Científico Académico

Dr. Lucio Noriero-Escalante
Universidad Autónoma de Chapingo, México

Dra. Yorkanda Masó-Dominico
Instituto Tecnológico de la Construcción, México

Dr. Juan Pedro Machado-Castillo
Universidad de Granma, Bayamo. M.N. Cuba

Dra. Fanny Miriam Sanabria-Boudri
Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, Perú

Dra. Jennifer Quintero-Medina
Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, Venezuela

Dr. Félix Colina-Ysea
Universidad SISE. Lima, Perú

Dr. Reinaldo Velasco
Universidad Bolivariana de Venezuela, Venezuela

Dra. Lenys Piña-Ferrer
Universidad Rafael Beloso Chacín, Maracaibo, Venezuela

Dr. José Javier Nuñez-Castillo
Universidad Cooperativa de Colombia, Santa Marta,
Colombia

Constancia de Arbitraje

La Casa Editora del Polo, hace constar que este libro proviene de una investigación realizada por los autores, siendo sometido a un arbitraje bajo el sistema de doble ciego (peer review), de contenido y forma por jurados especialistas. Además, se realizó una revisión del enfoque, paradigma y método investigativo; desde la matriz epistémica asumida por los autores, aplicándose las normas APA, Sexta Edición, proceso de anti plagio en línea Plagiarisma, garantizándose así la científicidad de la obra.

Comité Editorial

Abg. Néstor D. Suárez-Montes
Casa Editora del Polo (CASEDELPO)

Dra. Juana Cecilia-Ojeda
Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela

Dra. Maritza Berenguer-Gouarnaluses
Universidad Santiago de Cuba, Santiago de Cuba, Cuba

Dr. Víctor Reinaldo Jama-Zambrano
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ext. Chone

Contenido

PRÓLOGO.....	15
PREÁMBULO.....	19
INTRODUCCIÓN.....	21
CAPITULO I	
LA ESFERA PÚBLICA Y PRIVADA.....	25
Proceso transformacional de la administración pública y privada.....	33
La administración pública y privada.....	34
La administración pública.....	35
La administración privada.....	37
Diferencias entre la administración pública y la administración privada.....	38
La gestión comercial.....	41
Características principales de la administración comercial.....	42
Paradigmas del Talento Humano en las esferas públicas y privadas.....	43

CAPITULO II
EL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO EN LAS
ORGANIZACIONES UNIVERSITARIAS.....47

Teoría General de sistema.....49

Sistema de Gestión.....50

El sistema de gestión organizacional en las
universidades.....51

Sistema de gestión de las universidades
ecuatorianas.....54

Sistema de gestión de procesos integrados.....55

Integración.....56

Proceso.....57

Proceso integrado.....57

Características del Proceso integrado.....58

Función de los procesos integrados.....60

Enfoque de integración, basado en procesos
integrados.....60

El sistema Integrado de Gestión.....62

Sistemas de gestión basados en normas
internacionales.....64

Objetivos del sistema de gestión integrado.....65

Los tres sistemas.....66

La norma ISO 9001.....68

El ciclo PHVA.....69

La gestión de la calidad.....71

La calidad total.....72

La mejora continua para la gestión de la
calidad total y sus herramientas72

La Norma ISO 14000.....75

La integración del medio ambiente con los
sistemas de gestión para alcanzar la calidad.....77

Las normas OHSAS 1800.....78

CAPITULO III
LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA
COMO COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN
ATENCIÓN A LA SEGURIDAD DEL TALENTO
HUMANO...
.....81

Surgimiento y despliegue teórico de la
Responsabilidad Social Universitaria.....86

Visión axiológica de la RSU según De la
Cuesta (2008).....88

Concepción ontológica de la RSU de Patiño.....90

Fundamentos Epistémicos de la RSU sustentados en
la perspectiva de Sandín, (2010).....93

CAPITULO IV	
PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SEGURIDAD	
UNIVERSITARIA.....	95
Prevenición.....	97
Riesgos.....	98
Seguridad.....	100
Seguridad Laboral.....	101
Políticas de seguridad.....	103
La seguridad y políticas de higiene ocupacional en las universidades Ecuatorianas.....	105
La importancia del Control para la seguridad organizacional universitaria.....	107
Algunos protocolos generales de Seguridad en las universidades.....	108
CONCLUSIÓN.....	108
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....	111

PRÓLOGO

La lectura de este libro puede hacer entender que, si bien existen y coexisten diversos procesos de gestión, estos han logrado integrarse a través de la dirección administrativa, para abordar desde su ámbito de aplicación situaciones problemáticas, que se encuentran dentro de las organizaciones; y que no habían sido asumidas formalmente como un conjunto.

Partiendo de la afirmación anterior, resulta difícil romper con viejos paradigmas mentales, estratégicos, de gestión, productivos y administrativos ya establecidos sustentados en los principios Taylorianos y la teoría clásica de Fayol; pero es necesario girar la mirada hacia la innovación de estrategias consustanciadas con las exigencias del contexto vinculando procesos específicos que aborden situaciones particulares en las que se realce la conformación de equipos de alto desempeño y la integración de los trabajadores en aras de que los mismos participen y hagan sus aportes partiendo de su praxis y su experiencia, es decir, un trabajo colaborativo auxiliado por los distintos procesos que se ejecutan en el desarrollo organizacional.

Para ello, es necesario comprender que se viene gestando ya desde hace algún tiempo, el nacimiento de un nuevo paradigma gerencial que pugna hacia la flexibilización de procesos; y libertad de acciones que promuevan la atención de fallas internas. Esas acciones propician la atención integrada de eventos propios tendientes a la tramitación de recursos y herramientas creadas con este

fin.

Para la consolidación de este nuevo paradigma gerencial, es necesario avanzar en el entendimiento de que todo aquel gerente que se aprecie como líder debe dedicarse a la optimización de los procesos, y con ellos aumentar la productibilidad y rentabilidad de la organización para la que presta servicios, esto crea un vínculo en el que prevalece el sentido de pertenencia y la identificación que todo trabajador debe tener para dar respuesta oportuna a las presiones a las que se someten a diario los trabajadores; adicionalmente es un valor agregado en el que el talento humano descubre y aplica todas sus capacidades.

Sin embargo, queda la expectativa ante lo expuesto por los autores en relación con en el entorno universitario, en cuyo ámbito persiste el vacío encontrado, originado por la poca atención a la higiene ocupacional y la seguridad organizacional en ese tipo de recintos; de lo cual se percibe que las políticas de seguridad e higiene ocupacional son nulas o muy escasas. En ese sentido, importante es destacar esta brecha y la repercusión que tiene la no atención de la misma para la salud de los trabajadores en esos espacios.

Finalmente, puede decirse que, tanto en la administración pública como privada y comercial, se deben consolidar políticas que protejan la seguridad de sus trabajadores y humanizar las acciones que concreten una buena higiene

ocupacional para la garantizar la preservación de los espacios laborales saludables y la vida de los empleados.

Lcda.Esp. MSc. Raquel Lamus
Investigadora

PREÁMBULO

En el presente libro, los autores han pretendido establecer la relación que tiene la administración pública, privada o comercial sobre el talento humano y su incidencia en las políticas de seguridad ocupacional dentro del entorno universitario, dado que si se ocasionan fallas en alguno de estos entes, se genera una reacción en cadena, en detrimento del bienestar de sus trabajadores que son el brazo ejecutorio de todas las acciones que se desarrollan en las organizaciones y por ende es considerado el bien máspreciado.

La investigación parte de las observaciones empíricas realizadas, lo cual generó una serie de inquietudes al observar el fenómeno que se estudia, generado por la escasa atención a las políticas de higiene en las casas universitarias; y por ende afecta la seguridad de sus empleados, a pesar de ser un mandamiento de ley y estar contemplado en la constitución del Ecuador.

De allí, surge la necesidad investigativa para la comprensión del fenómeno observado, en cuyo recorrido indagatorio, se encontró información derivada del arqueo bibliográfico, que contribuyó a entender cómo influyen las acciones de dirección administrativa sobre el comportamiento del talento humano y en qué forma esto redundaba en su salud.

Tal descubrimiento, orientó a los autores de este libro a enfocar la indagación en la forma en que las organizaciones desarrollan el manejo de sus actividades

hacia adentro de las mismas, las cuales se operan mediante procesos específicos para cada componente de la organización, a fin de crear un sistema conformado por ellos en el que cada uno posee la facultad de abordar específicamente situaciones particulares y que tienen que ver no solo con la productividad, sino también con la calidad, el cuidado del ambiente y la seguridad como eje principal de acción.

Cada uno de esos procesos es regulado por las normas ISO 9001, ISO 14000 y OHSAS 18001, las cuales promueven estándares de calidad, buscan el compromiso organizacional por la responsabilidad ambiental y coadyuvan a la protección de la salud en las organizaciones, respectivamente. Estas políticas describen criterios para ejecutar procesos por separados, pero las tendencias en materia de gestión permiten integrarlos y desarrollarlos como un sistema.

Esta visión integracionista de procesos en la gestión organizacional, es considerada por los investigadores como un avance significativo en esta área, no solo como herramienta de utilidad para solventar los problemas presentados, y que ya son un hecho, sino también para prevenirlos, de tal manera que dentro de la responsabilidad social que deben tener las organizaciones y en este caso, las universitarias puedan aplicar estrategias de este tipo.

INTRODUCCIÓN

Toda organización debe enmarcarse en un radio de acción que tribute al alcance de sus objetivos, eleve la productividad y realce el rendimiento comercial hacia su crecimiento económico. Esto es posible gracias al talento humano, y por eso es importante cuidar de su salud y de su seguridad tomando medidas preventivas que ofrezcan la garantía de desarrollarse profesionalmente en un ambiente óptimo.

En el caso de las universidades su rol social debe guiar un entorno adaptativo en concordancia con los cambios emergentes, no solo para cumplir con su función formativa sino también para atender los problemas que le circundan desde adentro y también hacia afuera. Dentro de ese marco, se ha requerido que las Universidades adopten un comportamiento socialmente responsable como se enfatiza en la Declaración Mundial Sobre la Educación Superior en el Siglo XXI de la UNESCO (1998), en la que se expresa el exhorto a que la educación superior debe reforzar sus funciones de servicio a la sociedad principalmente mediante un planteamiento interdisciplinario y transdisciplinario para analizar el posible deterioro del medio ambiente y las enfermedades.

En ese sentido, se desarrolla el presente libro cuyo objetivo principal se orientó a determinar cómo el ejercicio de la administración pública, privada o comercial y sus políticas incurren positiva o negativamente en la seguridad y salud del talento humano, en especial el que

labora en las organizaciones universitarias. Por eso, es que es importante entender la relación de la salud con el trabajo, dado que posibilita la capacidad de orientación adecuadamente a las medidas de seguridad, promoción y prevención. Betancourt, (2009). Con ello se evalúan las causas y los efectos desde distintas disciplinas relacionadas.

Con base a los planteamientos anteriores, se encontró que las políticas de seguridad se pueden implementar con la integración de los procesos ofrecidos en las normas ISO 9001, ISO 14000 y OHSAS 18001, que brindan los lineamientos para trabajar mancomunadamente, desde la atención a la calidad, el medio ambiente y la seguridad. De allí, surge la integración de los procesos para solidificar una gestión sistémica.

En ese orden de ideas, se presenta la estructura del trabajo que es la siguiente: el primer capítulo, se aborda como se fue gestando la esfera pública y privada desde la visión de Hanna Arendt; se establecen sus diferencias y se explica su proceso transformacional vinculado a la visión paradigmática del talento humano que trabaja en ellas. También se describe la gestión comercial y sus características principales.

El segundo capítulo, se incluye conocimiento sobre el sistema de gestión integrado en las organizaciones universitarias, subrayando como inicio la teoría general de sistema, el sistema de Gestión, y el sistema de gestión

organizacional en las universidades destacando las ecuatorianas. Igualmente, se describe el sistema de gestión de procesos integrados, su función, características, y principios basados en normas internacionales como lo son ISO 9001, ISO 14000 y OHSAS 18001. En estas se detalla El ciclo PHVA, la gestión de calidad, la calidad total, la mejora continua y sus herramientas. Se explica también la integración del medio ambiente con los sistemas de gestión para alcanzar la calidad y las normas, así como la gestión de la prevención de riesgos laborales.

En el tercer capítulo se señalan las especificaciones de la responsabilidad social universitaria, como compromiso organizacional, en atención a la seguridad del talento humano, acentuando el surgimiento su despliegue teórico, así como su fundamentos axiológicos, ontológicos y epistémicos desde la perspectiva de De la Cuesta, (2008), Patiño, (2008), Francois Vallaeys, (2009) y Sandín, (2010).

Finalmente, en el cuarto capítulo, se recurre a la prevención de riesgos y seguridad universitaria, recalando la relevancia que tiene la prevención para la seguridad de la salud laboral. Igualmente se acentúan las políticas de seguridad en las universidades ecuatorianas y la importancia del control para la seguridad organizacional universitaria, ofreciendo de manera general algunos protocolos generales de Seguridad en las universidades.



CAPITULO I

LA ESFERA PÚBLICA Y PRIVADA

Para hablar de lo público y lo privado es perentorio contextualizar la disertación en los enfoques filosóficos propuestos por Arendt, (2009), quien reconsidera la condición humana, a partir del análisis de las capacidades naturales intrínsecas en el hombre, corresponsables de la formación del medio ambiente y de cada una de las actividades que se realizan en él, calificado por la autora como un privilegio exclusivo fundamentado por la labor, el trabajo y la acción.

El diagnóstico Arendtiano configura la elevación de la actividad de la labor (labor) al estatuto de principal actividad humana como la vida misma; sin embargo, la reducción del hombre a la figura del animal *laborans*, lo limita a comportarse como un ser vivo que labora y consume bienes en abundancia influenciado por el entorno societario en el que convive, sea a partir del modo de producción capitalista o socialista.

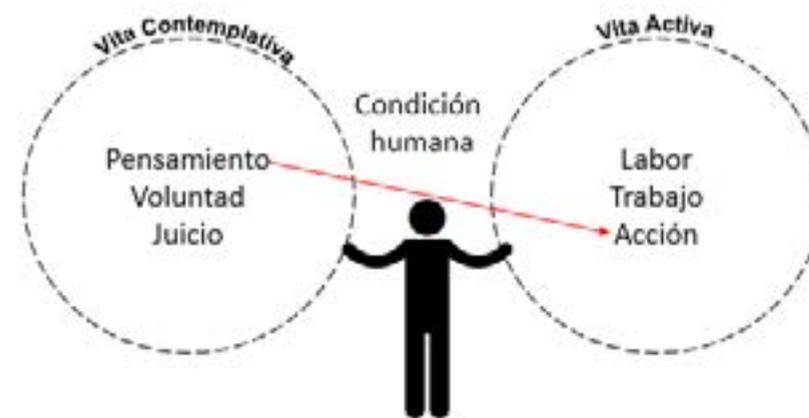
Por su parte, la condición humana del trabajo no se encuentra íntimamente relacionado con la naturaleza del hombre, sino que viene dado por las exigencias externas al convertir sus necesidades vitales en un foco de interés social, que le induce a desear desenfrenadamente cosas, crear fantasías, y tener motivaciones psicológicas típicas del miembro de la sociedad de producción-consumación, por tanto, es un producto de las masas en la que vive y se convierte en un trabajador-consumidor mundano.

En cuanto a la acción, Hannah Arendt sostiene que el

individuo debe estar dotado de una carga considerable de identidad para no convertirse en sujetos débiles, que solo se adaptan a los cambios de publicidad y son incapaces de manifestarse a través de la palabra y hacerse parte del espacio público, pudiendo expresar su pensamiento; y así poder cambiar su valoración como agente imprescindible para la sociedad. Para esta pensadora, la palabra y la acción están íntimamente ligados a la existencia del ser humano y las interrelaciones que éste experimente.

De allí, que la condición humana se mueva entre la *vita* contemplativa (esfera privada: pensamiento, voluntad y juicio) y la *vita* activa (esfera pública: labor, trabajo y acción). Las tres características de cada una de las *vitas* están interconectadas, dado el carácter móvil del sujeto, que orienta su comportamiento dentro de la sociedad, destacado por el pensamiento y la acción. Ver Figura 1

Figura 1. La Condición Humana



Fuente: elaboración propia de los autores (2021), basada en los postuados de Arendt (2009).

Ahora bien, para explicar la transcendencia entre la valoración social delo público y lo privado, es importante destacar la función del poder interventor ejercido por la *polis*, constituida según Ferri, (2016), como una realidad geográfica y política en la que se desarrolla una dualidad formulada por la ciudad-estado, para implementar un conjunto de normas, leyes y principios (*Athenaion politeia*), con la finalidad de regular la convivencia de los ciudadanos.

La *polis*, demarca los valores y la definición de preferencias y modos de vida del hombre, que se encuentra sujeto a la gobernanza estructurada por una ciudad-Estado que orienta a sus ciudadanos prudencialmente, desde una posición racional y filosófica para ejercer el

poder y el dominio en nombre de la justicia y el orden con la colaboración de los ciudadanos aplicando los principios democráticos de participación.

Bajo esta concepción, importante es señalar que en la antigua Grecia imperaba la esfera privada familiar, en el entendido de que la cabeza (autoridad) era la que manejaba la administración de la casa, sin la intervención de ningún agente externo; y había una organización particular de normalizar la conducción de tareas hacia adentro del entorno íntimo, a través de sus formas de relacionarse y el respeto de las jerarquías de las autoridades familiares.

En ese sentido, la esfera pública comienza a constituirse en favor de los intereses políticos de la *polis*, reproduciendo los modelos domésticos de organización y control familiar, al evolucionar socialmente en torno a la dirección de los procesos de beneficio colectivo, lográndose con ello transformar el orden de los gremios, asociaciones y compañías mercantiles quienes se apropian de la palabra *compagnos*(compañía) para organizarse, la cual originariamente se ubicaba en el ambiente hogareño. (Arendt, 2009)

Al romperse las fronteras de lo privado, la *polis* en su afán por dominar lo público se apropia del contenido de lo privado para adaptarlo en favor a las necesidades estatales y crear nuevas formas de organización. Con ello, se restringe el poder de decisión dentro de la familia

y nacen las iniciativas financieras como la principal raíz de las ciencias económicas.

A diferencia de los griegos, los romanos en sus procesos sociales pudieron aceptar la convivencia de las dos esferas al no permitir que lo público intercediera en lo sagrado de la vida privada familiar. (Arendt, 2009). De esta coexistencia se institucionalizan dos modos de vida que se diferencian una de la otra por orientar su rango de actuación en distintas percepciones. Uno, a lo individual y el otro hacia lo común.

Para la edad moderna y la llegada de la revolución industrial, la propiedad privada toma auge por encima de los intereses públicos y sociales porque constituye las riquezas tangibles obtenidas del trabajo y la producción, aumentando de esta forma el capital económico y los ingresos de las empresas, por tanto, se les da más atención a las actividades de índole privada dado que esa generación de dinero ofrece más poder adquisitivo, bienestar y aceptación social.

Lo público se entiende como un escenario donde existe la “presencia de otros que ven lo que vemos y oyen lo que oímos” (Arendt, 2009: 60); en otras palabras, está representado por todas aquellas personas que viven circunstancias habitualmente frecuentes, dado que significa el propio mundo, en cuanto es común pero diferenciado por la privacidad del entorno particular (Arendt, 2009: 61). Es decir que lo público se caracteriza

por las actividades corrientes que son inherentes al ser humano.

Además, se fundamenta en el espíritu de asociación que orienta el sentido de pertenencia de los individuos hacia a las acciones comunitarias, los bienes compartidos, y lo que es de todos. UNAM, (1999). Con base a la cita anterior se puede inferir que lo público es algo amplio porque está abierto a institucionalizar el orden y la justicia, bajo un cúmulo de normas propensas a estandarizar cánones de comportamiento.

Con relación al concepto de privado, la definición de la OCDE (2011) es muy amplia al incluir a las sociedades privadas, las familias y las instituciones no mercantiles. Para los autores, lo privado en un sentido general es un aspecto íntimo y personal que se particulariza en la vida de las personas o instituciones. No obstante, generalmente se percibe dentro del sector empresarial y comercial.

Al respecto, Arendt (2009: 67) señala que “La privación de lo privado radica en la ausencia de los demás; hasta donde concierne a los otros”, lo privado toma un valor netamente social al desterrar lo sagrado de la propiedad y posicionar la importancia de lo tangible en la acumulación de riquezas para el consumismo, dado que limita a quien no posee los recursos para acceder a ellos.

Es decir, algo propio e individual que “priva” a los demás de obtener un bien. Con esto se entiende, que el

sentido moderno de lo privado restringe a la sociedad en general para alcanzar esos bienes con excepción de quienes puedan obtenerlos. Con base en lo planteado, puede decirse que el carácter público y privado de las organizaciones se determinan por la participación o no de las personas.

En resumen, lo privado funge como el eje central en el que gira el ejercicio económico de las libertades civiles, y mercantiles para cimentar la búsqueda de la igualdad social, la seguridad económica y la propiedad para garantizar los derechos irrenunciables de las personas constituidas como jurídicas, que buscan generar ingresos económicos.

Proceso transformacional de la administración pública y privada

El proceso transformacional de la administración pública y privada está determinado por las circunstancias que rodean el medio ambiente que es el hábitat natural del ser humano y en éste el hombre realiza actividades que incluyen faenas propias de la sobrevivencia (labor), compromiso a ser productivo, (trabajo) y la conciencia de su ser (acción), hasta que con la intermediación de la *polis* se toma el patrón procedimental de la esfera privada (familia) creándose la esfera pública.

Ambas esferas mutan; la privada evoluciona para generar asociaciones mercantiles, que generen ganancias económicas; mientras que la pública se sustenta en ofrecer servicios comunes a los ciudadanos para estabilizar al poder político. Para ello, se respaldan en las teorías de la administración y los principios propuestos por Frederick Taylor, (1856-1915), tal y como se esquematiza en la figura 2. (Ver figura 2).

Figura 2. Proceso transformacional de la administración pública y privada.



Fuente: elaboración propia de los autores (2021), basada en los postuados de Arendt (2009).

La administración pública y privada

Ya se determinó en la sección anterior como se gesta la administración pública y privada, las cuales se instrumentalizan gracias a las funciones y métodos creados por la administración pública y parten de los mismos principios sustentados en la doctrina Tayloriana que son: división de trabajo, autoridad y responsabilidad, disciplina, unidad de mando, unidad de dirección,

subordinación de los intereses individuales a los interés generales, remuneración del personal, centralización, jerarquía o cadena escalar, orden, equidad, estabilidad del personal, iniciativa y espíritu de Equipo.

Se considera entonces que, son elementos concomitantes que fundamentan la sociedad y poseen un perfil con características democráticas, que permite materializar los derechos de los ciudadanos. (UNAM, 1999). Dicho de otro modo, son percibidos como instrumentos estratégicos que posibilitan la operatividad de la gestión.

La administración pública

La administración según Morejón, (2016), es un arte y también una ciencia diligenciados a través de la dirección administrativa para poder ser aplicables a los servicios que ofrece el Estado, que a su vez tributa a estructuras de índole político. Se puede decir que es un arte en cuanto para ejercerla se requiere de competencias y habilidades específicas; y es una ciencia porque es necesario saber aplicar tales destrezas.

Partiendo de la función administrativa, la intervención del Estado previene el cumplimiento de las necesidades públicas, mediante herramientas jurídicas tendientes al uso de materiales y técnicas para satisfacer las demandas y exigencias estatales. Placencia, (2015). De allí que sea percibida como un ente prestador de servicios, (Ramió, 2015), dado que su intención es ofrecer bienestar el cual

es valorizado por las personas beneficiadas.

En ese orden de ideas, la UNAM (1999), manifiesta que la administración pública es un ente orgánico compuesto por un compendio de organizaciones que están bajo la responsabilidad directiva del Poder Ejecutivo, que legisla en torno a la creación de leyes y propone la creación de entidades regulatorias que se encargarán de ejercer las funciones administrativas, circunscrito a su vez por la autoridad máxima superior como lo son los ministerios y la presidencia. De manera que sus acciones emergen de adentro (Estado) hacia afuera (la ciudadanía). Ver figura 3.

Figura 3. Administración pública



Fuente: elaboración propia de los autores (2021), a partir de los estudios de Morejón, (2016), Ramió (2015) y UNAM (1999).

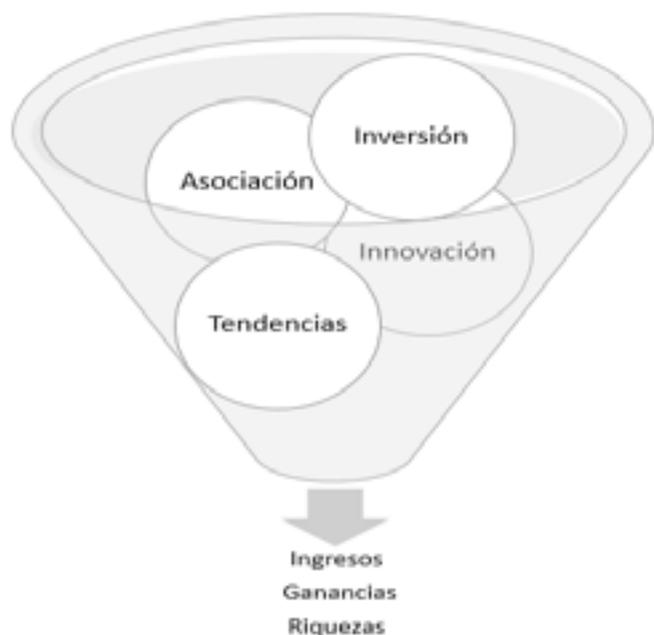
La administración privada

A juicio de los autores de este libro, las administraciones privadas son organizaciones constituidas mediante la inversión privada de un capital dispuesto por sus socios, quienes hacen aportaciones con dinero proveniente de su propio peculio, con la finalidad de obtener rentabilidad con fines lucrativos, mediante actividades comerciales.

Vista de afuera hacia adentro, la administración privada capta los beneficios financieros a su favor mediante la inversión de sus socios, y para mantenerse como una organización vanguardista debe actualizarse a las exigencias y tendencias globales, en una constante innovación de sus procesos y sus actividades económicas. (Ver figura 4). Es, además, poseedora de las siguientes características:

- Promueve la economía.
- Fortalece el desarrollo económico.
- Es fuente de motivación y crecimiento personal y profesional.
- Dispone de patrimonio propio.
- Influyen en el desarrollo sostenible.
- Puede ser independiente y flexible.
- Busca la excelencia.
- Produce impacto en la banca comercial.
- Puede trabajar en cooperación con el Estado.

Figura 4. Administración Privada



Fuente: Revisión documental bibliográfica.

Elaboración: Autores (2021).

Diferencias entre la administración pública y la administración privada

La administración pública y la administración privada, aunque parten de los mismos principios de la teoría organizacional, poseen en su estructura funcional ciertos aspectos que las diferencian, dado que “La dicotomía público-privado ha llevado, históricamente, a identificar lo público con el Estado y lo privado con la sociedad civil.” Domènech, (2005).

Esta dualidad permite establecer las diferencias, con respecto al ámbito de acción en las que se desenvuelven. La primera se enfoca en seguir los lineamientos planificados, a partir de los intereses del Estado; y la segunda de las mencionadas dirige su praxis hacia la consecución de objetivos, con bases financieras generando lucro a partir del costo beneficio, tal y como se detalla en el cuadro 1. (Ver cuadro 1).

Cuadro 1. Diferencias entre la administración pública y la administración privada

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	ADMINISTRACIÓN PRIVADA
<ul style="list-style-type: none"> • Es regulado por las demandas exigidas de los ciudadanos de una nación. • Ofrece bienes y servicios gratuitos o a un menor costo. • En teoría deben caracterizarse por un liderazgo humanista. • Se organizan mediante mecanismos de jerarquía. • Pueden participar organismos del poder • Público, sea el Ejecutivo, Legislativo, Judicial y el Constituyente. • Se ciñe a los sistemas centralizados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplica innovación en sus procesos para hacerla organización más competitiva en mercados internacionales. • Ofrece bienes y servicios. • El tipo de liderazgo puede ser autocrático. • Los propietarios, socios, y gerentes poseen la mayor responsabilidad en las decisiones. • El capital viene de la inversión individual de los socios. • Su interés es generar ingresos para obtener ganancias y concebir riquezas.

<ul style="list-style-type: none">• La inyección de recursos financieros viene dada por las arcas del estado y a él debe tributar la rendición de cuentas.• Corresponde dar respuesta a los intereses generales de la colectividad• Busca beneficiar a todos los ciudadanos.• Las relaciones son comunales• Persigue la captación de impuestos y cumplir con los lineamientos fiscales	<ul style="list-style-type: none">• Son entidades que poseen políticas propias.• Quienes se benefician de sus servicios son aquellos ciudadanos que poseen los recursos monetarios para poder pagar el costo de los mismos.• Las relaciones son asociativas.• Su rentabilidad viene dada por las ganancias.• Puede tener una casa matriz y varias filiales y también operar por si sola si no tiene sucursales.• Se lucra de las ventas.• El objeto principal se enmarca obtener ganancias.
--	---

Fuente: Revisión documental bibliográfica.
Elaboración: Autores (2021)

La diferencia general entre la administración pública y la privada, es que la primera tiene como finalidad

el interés social sin ánimos de lucro, mientras que la segunda se desarrolla particularmente con el propósito de obtener utilidades derivadas de su ejercicio comercial. Placencia, (2015). De esta oposición, surge su estructura organizacional que delinea el ámbito de sus acciones directivas.

La gestión comercial

La apreciación de Herrero, (2011), sobre la gestión comercial es vista como una actividad encargada de realizar acciones encaminadas a la interacción y el intercambio de la organización, con el mercado externo a través de las estrategias determinadas por el proceso productivo. Esta misión es encargada para viabilizar operaciones, que conlleven a un mayor provecho de sus actividades comerciales y paralelamente generen más ganancias.

Asimismo, De Borja, (2008) expone que la gestión comercial como parte esencial del funcionamiento de las organizaciones es la unidad departamental comisionada para tomar asertivamente decisiones relativas al abordaje de los mercados, así como determinar los productos a ofrecer, las políticas a utilizar y los precios a aplicar, entre otras funciones que tributen a obtener resultados fructíferos; en fin, es un compendio de estrategias corporativas que pueden ofrecer vías alternativas de solución en los procesos.

Características principales de la administración comercial:

- **Estudia el mercado:** Hace una revisión profunda del estado actual de su organización y de la competencia para evaluar las brechas que merman la fluidez del producto o servicio que comercializa la organización, en aras de obtener un diagnóstico en el que basará su estrategia de acción para la mejora de los procesos.
- **Coloca el producto y ofrece los servicios:** Define el concepto, la segmentación del mercado, el diseño de las estrategias de venta y los sistemas de calidad.
- **Implementa estrategias de venta:** Busca incrementar los ingresos mediante la aplicación métodos eficaces que posibiliten el aumento de la comercialización del producto o servicio y así consolidarse en el mercado.
- **Despliega canales de distribución:** Dinamizar el movimiento del producto mediante la ampliación de intermediarios a través de los cuales llega el producto a los consumidores.
- **Utiliza las bondades del mix de marketing:** Este concepto busca mezclar cuatro factores que son el producto, el precio, la plaza y la promoción para establecer un plan que influya positivamente en la demanda.
- **Realiza una planificación comercial y de mercadotecnia:** Traza un plan para afianzar la marca y alcanzar un posicionamiento comercial afianzado.

Paradigmas del Talento Humano en las esferas públicas y privadas

En atención a la ubicación del talento humano dentro del tipo de administración (pública o privada), se conforman estructuras propias y se derivan funciones específicas, que caracterizan la particularidad de cada una de ellas; así también se determina el cargo que ocupará y en qué posición del organigrama desarrollará sus actividades. Es por eso que la formación intelectual del capital intangible, como lo es el talento humano sea asumida por las organizaciones para mejorar los modos de producción.

Las tareas del talento humano son definidas por sus cargos. Por una parte, la administración pública pugna hacia la captación de impuestos para disponer de recursos y con ellos cubrir las necesidades comunes de los ciudadanos en pro del bienestar social, por tanto, es necesario desenvolverse en la parte política, ser altruista y filántropo.

Por la otra, la administración privada amerita de la apropiación de experiencias en el área empresarial, porque en su desempeño se dedica a aumentar la producción, fortalecer las ventas, incrementar su capital, conseguir la rentabilidad y ser más competitivos; marcando diferencias significativas en las formas de aplicar la gerencia en las cuales se incluye el talento humano.

En el caso del personal, los avances de las teorías humanistas y los nuevos esquemas de organización han orientado a las mismas para que el ser humano que se desenvuelve profesionalmente en ellas sea considerado como elemento propio, dado que son un pilar fundamental que contribuye al alcance de metas y garantiza su éxito.

En la actualidad, las organizaciones tratan de mantener un equilibrio entre humanismo y productividad, éstas ofrecen oportunidades de empleo sustentados en los derechos laborales que se fundamentan en la justicia social de los trabajadores para que en un marco de condiciones puedan ser integrados como socios. Díaz, (2013).

De hecho Betancourt, (2010), partiendo de la pirámide de necesidades motivacionales de Maslow, (1959), quien las presenta en forma jerarquizada desde las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de autoestima hasta la autorrealización; hace un estudio en el que agrupa estas necesidades en tres tipos, a saber: necesidades básicas de subsistencia y protección del trabajador y su familia, necesidades de permanencia, reconocimiento y ambiente de trabajo adecuado y necesidades de estatus, poder y autonomía; porque considera que al cubrir estas necesidades propias del ser humano incidirá positivamente en el desempeño laboral. En el cuadro 2 se encontrarán las diferencias del Talento Humano en las administraciones públicas y privadas. (Ver cuadro 2).

Cuadro 2. Diferencias del Talento Humano en las administraciones públicas y privadas.

DESCRIPTORES	TALENTO HUMANO ADSCRITO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	TALENTO HUMANO ADSCRITO A LA ADMINISTRACIÓN PRIVADA
Sistema de gestión	Se circunscribe a un orden macro	Se ciñe a un organigrama creado con base a las necesidades organizacionales
Objetivos	Prestar servicio a la comunidad	Ofrecer bienes y servicios de índole comercial
Los cargos	Son impuestos o asignados	Son ganados mediante un proceso de selección que incluye una evaluación psicológica y de sus competencias
Los sueldos	Dependen de una partida presupuestaria	Son otorgados de acuerdo al perfil profesional, la antigüedad y el desempeño. Además, ofrece bonos compensatorios a la productividad.

Fuente: Revisión documental bibliográfica. **Elaboración:** autores (2021).



CAPITULO II

EL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO EN LAS ORGANIZACIONES UNIVERSITARIAS

Para entender los sistemas de gestión integrados en las organizaciones, en este caso las universitarias, los autores del presente libro creen necesario comenzar este capítulo por detallar términos como sistema, gestión e integración, cuyas definiciones contribuirán a la comprensión del lector en este tema, por demás importante, dado que, aborda elementos de sumo interés para las organizaciones de índole universitario.

Teoría General de sistema

Menschel, (2002), define la Teoría General de Sistema como el resultado de un conjunto de procedimientos previamente coordinados, destinados a un objetivo común, los cuales están relacionados entre sí y desarrollados de acuerdo con un esquema integrado para lograr una mayor actividad de las empresas. Como consecuencia de esta afluencia de acciones, los procesos giran en torno a una meta que imbrica su interacción lógica.

A juicio de Chiavenato, (2007), adjudicar la noción de sistemas en una organización es una forma de comprender su complejidad. Sus actividades son dinamizadas por una red de relaciones tanto personales como de sus procesos en la que se mueven los hilos que permiten tejer el desarrollo de la misma a partir de las acciones propias que tributan a una meta mayor.

En la actualidad, el enfoque de sistemas es necesario por la gran cantidad de situaciones inciertas que se presentan a diario. Por eso, al ser manejadas como

un todo, pero desde sus partes puede contribuir a los administradores y gerentes a visualizar desde adentro todo lo que ocurre e impacta positiva o negativamente en la organización en general. De allí la afirmación de González, (2021:967) al expresar que “la administración de una organización recae principalmente en la capacidad de un buen manejo de los sistemas que la componen”. Es decir, transferir los principios de la teoría de sistemas a la dirección de las organizaciones puede ofrecer la posibilidad de garantizar su éxito.

Sistema de Gestión

La gestión para Chacón, (2014), es la capacidad de alcanzar lo propuesto, ejecutando acciones y haciendo uso de recursos técnicos financieros y humanos. Estas habilidades impulsan el alcance de objetivos dentro de la práctica administrativa, valiéndose de las personas que trabajan en ella y de herramientas materiales contribuyen a materializar la operatividad de las acciones.

A ese tenor, Koontz, (2012:200), expresa que “la gestión dentro de las organizaciones se ejecuta mediante la incorporación de recursos básicos para apoyar los objetivos de la organización y hacer efectiva la cooperación”. Estos recursos se sustentan en las funciones administrativas que incluyen actividades de planificación, organización, dirección y control.

El sistema de gestión organizacional en las universidades

La teoría general de sistema también se ha apropiado de las organizaciones universitarias y ha evolucionado para adaptarse a las exigencias de contexto. En la revisión de la literatura, los autores de este libro han encontrado algunas apreciaciones que en ese sentido dar a entender que tales concepciones son transportadas al ámbito educacional.

En primer lugar, se obtuvo el concepto de sistema ofrecido por la Enciclopedia Internacional de Educación Superior (1978); En la que se valora al sistema como un conjunto compuesto por una serie de programas e instituciones que interactúan dentro de un espacio territorial determinado. En otras palabras, se conjugan planes y entes educativos en una plaza cercana para ofrecer alternativas formativas.

En este orden de ideas, Brunner y García, (1992), apoyan la anterior definición al afirmar que los sistemas educativos se desarrollan en espacios definidos que enmarcan los márgenes regulatorios de un Estado-nación. Dicho de otro modo, el sistema educativo es normado por el país en el que se originan y son circunscritas a entidades regulatorias propias.

En 1998, la CRESALC (Conferencia Regional sobre la Educación Superior en América Latina y el Caribe), declara que la educación universitaria debe

ser manejada como un sistema en el que se integran diversos subsistemas vinculados entre sí. De manera que la afluencia de sistemas menores se reúne para crear un mayor sistema de interacciones.

Se plantea entonces, que los sistemas de educación superior ejercen un carácter global, nacional y local o glonacal como lo describen Marginsony y Rhoades (2002) y Marginson (2004), al dimensionarlos desde los niveles maso, meso y micro, o lo que es lo mismo, a nivel mundial, nacional y regional, que toman de allí las tendencias administrativas y necesidades académicas para ordenar su componente organizacional.

Ahora bien, el concepto de sistema es central en el análisis de las universidades contemporáneas. (Labraña, 2016), porque confluyen personas, procesos y entidades con perspectivas diferentes pero que todas trabajan alrededor de un eje principal que es el educativo; espacio que se ha creado para su coexistencia tan dinámica y por demás compleja.

Tal sinergia es considerada por Santillán, (2021) como un proceso de acción comunicativo que involucra el intercambio de actividades colaborativas entre sí al imbricar los procesos como punto de encuentro común. Lo que significa que desde las acciones individuales, se lleva la contribución al alcance general de los objetivos generales y metas organizacionales.

Como sistema abierto, la organización se mueve en un

ambiente inmerso en incertidumbres y ambigüedades; por lo que se concurre para desempeñar diferentes funciones, que contribuyen al cumplimiento de su misión, a través de la adaptación de nuevos y cambiantes requerimientos que genera un cambio sustancial en la manera de desarrollar las funciones. González, (2021:964)

En la figura 5, los autores tienen la pretensión de explicar visualmente cómo es que los subsistemas compuestos por personas, procesos y entidades que colaboran y se dirigen a un mismo fin, realzan a la universidad quien los recibe para levantarse como organización manteniéndose abierto para seguir creciendo entre el encuentro comunicativo de las interrelaciones de todos los participantes. (Ver figura 5).

Figura 5. Sistema de Organización Universitario



Fuente: Revisión documental de los autores citados. Elaboración propia de los autores (2021)

Sistema de gestión de las universidades ecuatorianas

El sistema universitario de Ecuador fue transformado, tras la aplicación de medidas, que incluyeron un proceso de institucionalidad que involucró acciones políticas y legales que constituyeron la plataforma especial para abrir paso a un cambio en la conformación del sistema de educación superior, recuperándola como un bien público.

Para ello, fue necesario que la Asamblea Constituyente de Montecristi de 2008 legislara sobre los principios de autonomía responsable y garantizara el ejercicio de la academia con absoluta calidad en un marco de cogobierno, integralidad, calidad y pertinencia social, en la que se debe rendir cuentas al Estado de sus procesos. Pazmiño, (2018). Gracias a esta iniciativa, se inicia el fomento de apropiación para el manejo de una universidad bajo criterios de calidad y pertinencia social.

Una de las acciones que emprendieron fue crear la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES, 2010) y su reglamento para regular la democratización del acceso a la universidad y organizar el escalafón en la carrera de los profesores e investigadores; y con ello delinear las prácticas administrativas de esas instituciones.

Dentro de esta nueva orientación constitucional se crean tres organismos de administración de la educación superior, que fueron: el Consejo de Educación Superior,

el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior y la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, el primero para cumplir funciones administrativas y de control, el segundo orientado hacia la evaluación de las universidades y el último de los nombrados encargado de las políticas públicas.

Luego de un proceso de clasificación y regularización se instala en Ecuador un enfoque sistémico ceñido a los entes dispuestos por el Estado, para su pleno desenvolvimiento, en el que la heterogeneidad es reconocida por la docencia con investigación y la educación continua. Molina, Vall, Carina y Cley (2016). A partir de entonces, la estructura organizativa de las instituciones de educación superior se cimienta bajo la circunscripción de los entes del Estado.

Sistema de gestión de procesos integrados

Este sistema de gestión es aquel que promueve la integración de procesos. En esta parte del capítulo se intenta desglosar lo que involucra ese sistema; en ese sentido, ya fueron descritos e inferidos en una primera parte los conceptos de sistema y de gestión. Aquí se busca inicialmente presentar las definiciones de integración y de proceso hasta llegar a entender cómo es que integrar los procesos puede generar un sistema de gestión.

Integración.

El concepto de integración también ha evolucionado. Tradicionalmente su definición se enfoca en denominaciones económicas y políticas. La documentación de los investigadores consiguió la concepción de hace treinta años realizada por Cohenn, (1981), quien concibe a la integración como la abolición de barreras, la coordinación, y la apropiación de medidas adaptativas, en el que se crea un núcleo institucional entre los participantes capaces de ordenar el funcionamiento de las relaciones para regular atribuciones dentro del espacio o unidad mayor que las reúne.

Actualmente, la integración según Madrigal, (2006), va más allá de juntar, incluir, añadir o recopilar. Se admite como la transferencia de elementos provistos de objetivos específicos que pertenecen a un lugar hacia otras áreas comunes en las que se pueden agrupar con mayor frecuencia en beneficio de la meta común o general.

Por definición, se pueden citar las palabras de Antúnez, (2016), quien manifiesta que integrar es formar las partes un todo. En el caso de las organizaciones, se trata de integrar procesos que tradicionalmente eran gestionados por separado en una única misión. O lo que es lo mismo, que cada segmento constituyan uno solo para que se movilicen en torno a un único y gran objetivo en común que los complementa.

Proceso

Se entiende como proceso a un conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados. (Organización Internacional de Normalización, 2009). En esta definición los procesos son vistos como la incorporación de acciones que se vinculan de una forma para mutar en otra.

Por su parte Chase, Jacobs y Aquilano, (2004), definen a los procesos como cualquier parte de una organización que recibe insumos y los transforma en productos o servicios. Para estos autores la concepción de proceso es una ubicación de un espacio encargado de recibir algo para convertirlo en otra cosa, a diferencia de Krajewski, Ritzman y Malhotra, (2008), quienes conciben el proceso como una actividad o grupo de actividades en los que se transforman uno o más insumos para obtener uno o más productos. Aunque estos autores coinciden en que se realiza una transformación, esta última concepción sitúa a los procesos más bien como una acción y no como un lugar, coincidiendo con la Organización Internacional de Normalización.

Proceso integrado

Los procesos integrados según Llanes-Font, (2014), son aquellos en los que se gestionan paralelamente a las etapas de planificación, realización, control y mejora del sistema organizacional, con lo cual se realiza una

constante adaptación del entorno organizacional, a medida que llegan las demandas de clientes, lo que contribuye a dar respuestas pertinentes y eficaces para mantener en equilibrio el nivel de integración del sistema.

La tramitación de estas acciones es ejecutada de cara al curso de las funciones administrativas necesarias en una organización; que al ser abordadas de manera interdisciplinaria y desde la pluralidad de enfoques con equipos científicos y herramientas recursivas especializadas se vinculan analógicamente para fomentar la iniciativa, impulsar la asunción de responsabilidades, el compromiso y la toma de decisiones.

Características del Proceso integrado

- **Identifica las brechas y necesidades:** Desde la posición especializada de cada miembro se diagnostican los elementos perturbadores que ponen en riesgo el equilibrio y buena marcha de las acciones para unificar criterios estratégicos que contribuyan a las competencias que lo regulan.
- **Incide en el comportamiento del sistema:** Todos y cada uno de los miembros que trabajan mancomunadamente en el proceso, tiene efecto sobre el comportamiento de los mismos y a su vez en la conducta del sistema.
- **Es indivisible:** Los procesos no pueden dividirse en subsistemas independientes porque funcionalmente son inseparables; dado que se comportan como un

todo desde cada una de sus partes.

- **Agrupar las demandas:** Permite incorporar una serie de subprocesos para la unificación de los requisitos aplicables a las interacciones que se realizan a lo interno y también a lo externo.
- **Facilita el diseño de estrategias integracionistas:** Proporciona un escenario en el que se puede implementar de manera direccionada la asunción de habilidades y acciones sistémicas en aras de contribuir al análisis y la toma de decisión en las organizaciones.

Entonces, se puede decir que un sistema de gestión de procesos integrados funciona con la colaboración de varias partes que son las que lo constituyen, es decir, el sistema se forma recibiendo a los procesos que al estar conectados una vez dentro se gestionan para cohabitar en un ambiente que maximiza las potencialidades de integración

De allí, que los procesos que acuden en ese sistema deben ser poseedoras de características similares para no desestabilizarlo porque estos actúan sobre sí mismos pero ceñidos a la estructura que les da el entorno, para evitar lo que Luhman, (1998) llamó autoirritación derivada de las actividades entrópicas y neguentrópicas regulatorias.

Función de los procesos integrados:

La función principal de los procesos integrados es centrarse en los recursos y métodos que permiten la mejora del proceso (Beltrán y Carmona, 2002). Por tanto, se ocupa de buscar las herramientas pertinentes que permitan la operatividad del trabajo y la convalidación de las tareas realizadas por los miembros integradores que ocupan espacios dentro de un sistema, el cual está caracterizado por las siguientes aristas:

- Define los procesos que pueden integrarse.
- Identifica las posibles interrelaciones con otros procesos.
- Precisa las responsabilidades de cada uno de los procesos intervinientes.
- Concreta las posiciones de los procesos para su integración.
- Analiza y mide los efectos resultantes de la interacción de los procesos.

Enfoque de integración, basado en procesos integrados

El enfoque de integración basado en procesos integrados funciona como una cadena de eventos en los que el comportamiento de cada proceso puede ocasionar cambios influenciados directamente por la gestión de las

interfaces funcionales del sistema. Llanes Font, (2014). De manera que, cada movimiento puede producir una irritación parcial o total en los procedimientos y por eso es importante que cada uno tenga sus funciones bien definidas que determinen sus competencias integradoras.

Figura 6. Enfoque de integración de los procesos



Fuente: Elaboración propia. Autores (2021).

La figura 6 representa al sistema como el eje central donde residen las actividades que incluyen los procesos. Cada proceso al entrar y salir le da cabida a otros que también entran y salen constantemente, por eso es complejo y dinámico. Se retroalimentan uno del otro, estabiliza las posibles irritaciones del sistema y los hace funcionar en forma óptica y eficaz, quedando abierto a

la introducción de otros procesos. (Ver figura 6).

El sistema Integrado de Gestión

Karapetrovic, (2002; 2003), define al sistema integrado como la incorporación de procesos interconectados que cooperan con recursos particulares para lograr los objetivos relacionados, lo cual facilita el ahorro de energías para la organización, mediante tres niveles de integración que a su juicio pueden ser la documentación, la alineación de procesos clave, los objetivos y recursos, y sistema.

Según Guerra, (2007), para que un sistema sea integrado es preciso que sus procesos además de estar alineados también se entrelacen y realicen un esfuerzo en sus acciones para coordinarse armoniosamente. La sola presencia de los procesos no garantiza el éxito de las actividades, deben manejarse consustanciados con los principios organizacionales y sus objetivos en constante colaboración.

Otra definición es la de González, (2008), quien aporta su descripción de los sistemas integrados de gestión como un conjunto de actividades dispuestas por la estructura organizativa, en la que se deben planificar la procedimientos, procesos y recursos inherentes al desarrollo e implementación de políticas de cuidado ambiental, que garanticen la salud ocupacional y la seguridad de los trabajadores.

Asimismo, Antúnez, (2014, 2016), señala que el sistema

integrado de gestión es único para cada organización, por cuanto considera que su implementación depende de sus necesidades que no son las mismas y por ello adopta distintas normativas unificando todos los componentes, sustentándose en una visión integral. Con ello se logra una mayor satisfacción de los clientes y demás partes interesadas; lo que coloca a la organización en una posición más competitiva en el mercado.

Como complemento de las ideas presentadas, en la figura 7, se quiere significar el sistema integrado de gestión de procesos con la participación de sus tres factores principales que son el ambiente, la salud y la seguridad; tomados por las organizaciones donde se engranan para crear un sistema en el que se gestionan los tres procesos en paralelo. (Ver figura 7).

Figura 7. Engranaje del sistema Integrado de Procesos



Fuente: Elaboración propia de los autores (2021)

Sistemas de gestión basados en normas internacionales

Los sistemas de gestión basados en normas internacionales han tenido una gran aceptación en el mundo organizacional. De su aplicación se deriva una sucesión de procesos, que envuelven acciones encaminadas a guiar el cumplimiento de solicitudes de los clientes; y a su vez dirige su atención a mejorar la calidad de sus servicios y productos, mientras mantiene a los trabajadores bajo la protección de un ambiente laboral sano y seguro.

Estas normas se sustentan en principios ergonómicos orientados al cuidado de la gestión de la calidad, la gestión medioambiental y la gestión de la prevención de riesgos laborales y en ese sentido, poseen importantes similitudes (Benavides, 2000:180). A tales efectos, el empeño de las organizaciones en ofrecer bienes y servicios de calidad ha impulsado a las mismas a ser más competitivas dentro del mercado; todo ello busca lograrse mientras se cuida de los espacios laborales para que no afecten la salud ni la seguridad de los trabajadores que pudieran mermar el desempeño y la producción.

Lo más significativo es para Bermejo, (2010), lo evidente que resulta obtener información sobre las fallas en los procesos industriales que pudiera tener efectos negativos en la calidad del producto terminado mientras la organización garantiza la seguridad y la salud de

los trabajadores y del medio ambiente en el que se desenvuelven.

Estas fallas son descritas por Chaparro, (2001), como cuellos de botella, un fenómeno en donde el rendimiento o capacidad es limitado por un único componente, en cuanto hace referencia a las diferentes actividades que disminuyen la velocidad de los procesos, los cuales perjudican los costos de producción y se incrementan los tiempos de espera.

En ese sentido, es importante la aplicación herramientas, métodos y procesos orientados hacia el cambio, la adaptación y la innovación tendientes a una filosofía administrativa de vanguardia que dé respuestas prácticas a los problemas cotidianos, fundamentados a la creación de una nueva cultura organizacional que tribute al mejoramiento continuo.

Objetivos del sistema de gestión integrado

- Combinar varios sistemas.
- Reducir la documentación.
- Facilitar la gestión.
- Disminuir los costos.
- Garantizar la supervivencia y la rentabilidad económica a largo plazo.

Los tres sistemas

El empleo de estos tres métodos, es la aplicación procedimental del conocimiento de tres formas de gestionar la organización de manera integral como un sistema. Son normas que fueron creadas por la Organización Internacional de Normalización (ISO, por sus siglas en inglés) y por el grupo BSI (*British Standards Institution*, en inglés, cuya traducción es Institución de estándares británicos), con el apoyo de otras organizaciones ubicadas en el Reino Unido, encargada de establecer estándares para homogenizar los procesos a nivel internacional.

La primera, es un ente capaz de crear estándares internacionales para asegurar la calidad, la seguridad y la eficiencia de productos y servicios con la finalidad de promover su aplicación relacionados con la fabricación y el comercio de bienes y servicios. La segunda, promueve una serie de requisitos que deben tener las organizaciones para obtener el mejor rendimiento en la prevención de riesgos laborales. (Ver cuadro 3 y figura 8).

Cuadro 3. Sistema Normativo

Organización	Normas	Propósitos
ISO	9001	Promover estándares de calidad
	14001	Busca el compromiso organizacional por la responsabilidad ambiental
OHSAS	18001	Coadyuva a la protección de la salud en las organizaciones

Fuente: Revisión documental bibliográfica. Elaboración propia de los autores (2021)

Estas normas tienen como objetivo, ayudar a las organizaciones para que puedan incluir dentro de su funcionamiento el ofrecimiento de bienes y servicios de calidad, la reducción de los impactos ambientales y una mejora en la higiene y seguridad laboral. La integración de estas tres normas asegura la creación de un sistema de gestión integrado para optimizar estas áreas.

Figura 8. Los tres sistemas



Fuente: Revisión documental bibliográfica.
Elaboración propia de los autores (2021).

La norma ISO 9001

La ISO (Organización Internacional de Normalización) es una federación mundial de organismos nacionales de normalización, en la que participan otros entes internacionales como miembros; se caracteriza por ser un método de trabajo que tiene el fin de mejorar internamente la calidad de los productos, al combinar los principios técnicos continuamente para mantener la fidelidad y la satisfacción de los consumidores; lo que hace de las organizaciones más competitivas, y les asegura la permanencia en el mercado, cuyo enfoque incorpora el ciclo Planificar-Hacer- Verificar-Actuar (PHVA) y el pensamiento basado en riesgos. (ISO 9001:2015).

El ciclo PHVA

De acuerdo a Pineda y Cárdenas, (2013) el ciclo PHVA es utilizado para estructurar y ejecutar proyectos de mejora de la calidad y la productividad en cualquier nivel jerárquico dentro de una organización. Su aplicación permite un orden en la ejecución de los procesos y contribuye establecer las funciones específicas que se deben ejecutar. (Ver figura 9).

Planificar: Involucra el diseño de una guía preliminar donde se puedan asentar la proyección de estrategias que contribuirán a resolver los problemas.

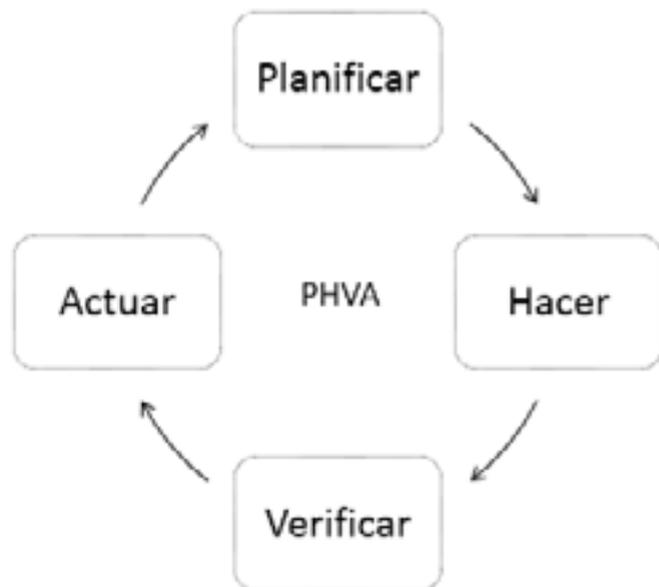
Hacer: Es la ejecución de la planificación en cuya fase se debe en si resolver el problema.

Actuar: Comprende la determinación de las causas que originan las fallas y los efectos que producen.

Verificar: Es el plano de contraste que permite materializar los resultados obtenidos.

Controlar: señala el reconocimiento de las variables a intervenir y supervisar para implementar los cambios necesarios.

Figura 9. Ciclo PHVA



Fuente: Revisión documental bibliográfica

Elaboración: autores (2021)

La mejor forma de mejorar la producción con los medios materiales existentes es mejorando la organización que maneja y gestiona los medios de producción como un todo, siguiendo principios de liderazgo, participación e implicación, orientación hacia la gestión, el sistema de procesos que simplifica los problemas, el análisis de los datos incluyendo sobre todo al consumidor y la mejora continua. Con ello se consigue conocer y mejorar las capacidades de la organización. De este modo, es posible mejorar el producto de forma constante y satisfacerlas

necesidades del consumidor.

La gestión de la calidad

Uno de los procesos que se integran en el sistema de gestión es el de la calidad, lo que les posibilita a las organizaciones el cumplimiento de obligaciones medioambientales y de servicio a los clientes. Al respecto, llama la atención la evolución del concepto en la que autores como Deming, (1989), Juran, (1990), Crosby, (1991), Feigenbaum, (1986) e Ishikawa, (1997) por mencionar algunos, han realizado valiosos aportes en los que calidad es caracterizada como satisfacción de las necesidades del cliente, la utilidad del diseño y la conformidad del producto con los requerimientos a fin de lograr “cero defectos”, el control de fallas y costos y todos los ámbitos de gestión incluyendo al capital humano, respectivamente.

La calidad según Camisón, Cruz y González, (2006), se multidimensionan desde varias aristas, a saber: calidad objetiva y calidad subjetiva, calidad estática y calidad dinámica, calidad absoluta y calidad relativa, calidad interna y calidad externa, todas las mencionadas son parte de la calidad vistas desde la excelencia. La calidad como excelencia es utilizada para describir los productos con los máximos estándares en todas sus características. La idea es lograr que los bienes, productos y servicios ofrecidos alcancen la perfección. Para conseguir esto es necesario la aplicación de una serie de procedimientos normados como la ISO 9001, entre otros, acción que

tributa a la obtención de la calidad total.

La calidad total

La calidad total, “es una filosofía de gestión que supone el involucramiento de todos los miembros de la organización en la búsqueda constante de autosuperación y perfeccionamiento continuo” (Chiavenato, 2002: 690). Se puede decir que es la expresión clara del enfoque axiológico que poseen las organizaciones, su orientación pragmática que caracteriza sus fortalezas.

A juicio de López (2005), la calidad total se identifica con el grado de satisfacción que ofrecen las características del producto/servicio, en relación con las exigencias del consumidor al que se destina. Esta categorización es atribuida por la valoración de los clientes que consume sus productos y usuarios que utilizan sus servicios, dado que los mismos están dirigidos a ellos.

La mejora continua para la gestión de la calidad total y sus herramientas

El *Kaizen*, (*kai=Change; Zen=Good*: continual improvement) o “mejora continua”, es una filosofía gerencial constituida a partir de la sistematización teórica de la experiencia japonesa sobre la Gestión de la Calidad, que fundamenta sus principios sobre la base de la calidad, gracias al desempeño de las personas, quienes apoyados en los procesos tecnológicos transforman el resultado. Álvarez, (2015).

La mejora continua busca el perfeccionamiento constante de los procesos gerenciales, propios y de apoyo que se ejecutan en una organización con la colaboración de sus trabajadores para contribuir con su desarrollo, con la finalidad de garantizarles a las personas el derecho a disponer de bienes y servicios de calidad. (Ver cuadro 4).

Cuadro 4. Herramientas de la mejora continua

Niveles	Herramientas
Higiene	<ul style="list-style-type: none">• Control de inventario,• Primeras 3 fases de las 5s que son: Clasificación y descarte (Seiri), Orden (Seiton), Limpieza (Seiso), Estandarización
Diagnóstico	<ul style="list-style-type: none">• Diagramado de procesos• Diagramas de espagueti,• Control estadístico de procesos• Análisis de valor• Medición de tiempos• Diagrama de Ishikawa
Terapia	<ul style="list-style-type: none">• Reducción de los tiempos de cambio de partida (mediante el SMED)• Mantenimiento preventivo y autónomo• Implantación de un sistema MRP• Diseño y análisis de los cambios (layout)• Estandarización de embalajes

Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Despliegue de la función de calidad (QFD). • Limpieza y mantenimiento de las máquinas a punto (TPM), • (5S), Clasificación y descarte (Seiri), Orden (Seiton), Limpieza (Seiso), Estandarización (Seiketsu), Disciplina (Shitsuke). • Aprovechar las oportunidades de mejora (TOP5 y PDCA) • Facilitar a los trabajadores cambios del lugar de trabajo (shojinka) • Buscar el problema y su solución allí donde ocurra (genchi genbutsu), • Mantener la tensión en los detalles haciendo revisiones (Kamishibai).
------------	---

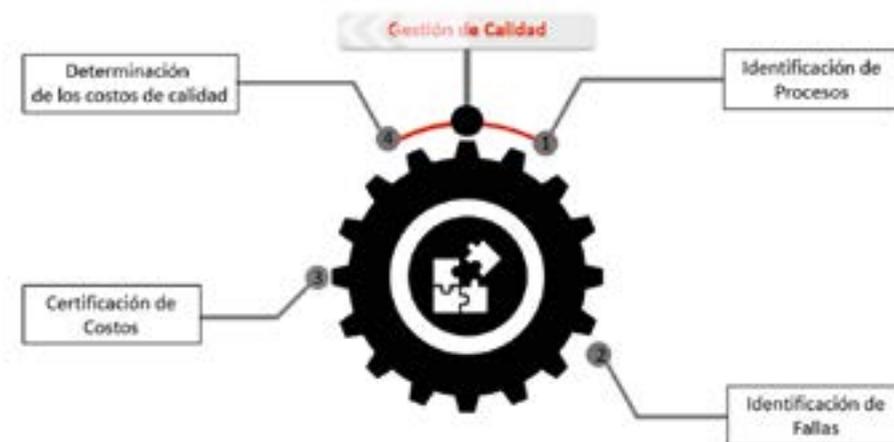
Fuente: autores (2021)

De allí, que se realice en las organizaciones una gestión tendiente a relacionar un conjunto de variables para la puesta en práctica de procedimientos, principios, prácticas y técnicas orientado a un enfoque de Calidad. La gestión de calidad según Camisón y cols, (2006), se distingue por los principios interrelacionados asumidos por la praxis organizativa que incorpora prácticas y técnicas efectivas.

En una gestión de calidad óptima, es preciso identificar en un primer momento los procesos a utilizar y los que se están ejecutando actualmente para revisar si

se cambian o se adaptan a los requerimientos actuales. Seguidamente, se debe identificar las fallas para saber dónde atacar el problema. Luego, se certifican los costos que legitimen la inversión y finalmente, se determinan la estructura de costos que de inversión. (Ver figura 10).

Figura 10. Gestión de Calidad



Fuente: Revisión documental bibliográfica.
Elaboración: autores (2021).

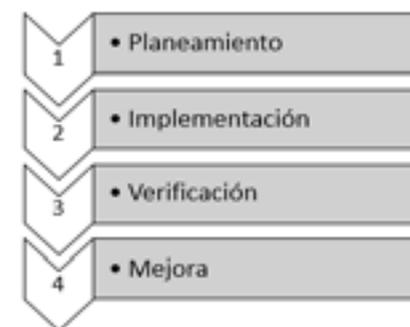
La Norma ISO 14000

Es un conjunto de estándares que definen los requisitos necesarios para el desarrollo e implementación de un sistema de gestión que asegure la responsabilidad ambiental en las organizaciones, cuyos elementos se basan principalmente en el establecimiento de una política medioambiental en la cual se defina la planificación, implementación, operación, verificación y revisión constante de las mismas.

A juicio de Pérez y Bejarano, (2008), el Sistema de Gestión Ambiental (SGA), basado en la ISO 14001, proporciona de manera detallada una ruta para desarrollar el programa ambiental y establece procedimientos, instrucciones de trabajo y controles incluyendo la concientización de las corresponsabilidades del talento humano en los objetivos organizacionales, por cuanto proporcionan herramientas para determinar efectos que deriven al medio ambiente, que a pesar de que esta norma no tiene categoría de ley y su aplicación no es obligatoria, se ha procurado en el interior de las organizaciones su aplicación, dada la utilidad de su uso.

Consiste en implementar un Sistema de Gestión Ambiental cuenta con cuatro fases básicas: Fase de planeamiento: se definen todos los objetivos, los medios que se van a utilizar, los tiempos y la forma de conseguir las metas establecidas por la organización. Fase de implementación: se realiza una planificación con vistas al punto anterior. Fase de verificación: se compara la implantación que se ha llevado cabo con la que se planificó en un principio. Fase de Mejora: se toman las acciones necesarias para solucionar los problemas provenientes de desviaciones registradas en el Sistema de Gestión Ambiental. (Ver figura 11)

Figura 11. Fases del Sistema de Gestión Ambiental



Fuente: Revisión documental bibliográfica.
Elaboración propia de los autores (2021)

La integración del medio ambiente con los sistemas de gestión para alcanzar la calidad

Actualmente, existe una promoción y el uso del lenguaje común para actividades y procesos tendientes a la integración del medio ambiente con la gestión de la calidad enfocada al sistema de seguridad y salud en el trabajo y el sistema de control interno (Motriz de la Cruz, 2007), aunque esta se ha extendido hacia a salud y seguridad de los trabajadores.

Es decir, que en una organización que figura como un sistema se integran el medio ambiente, la salud y la seguridad en el trabajo. Esto con la finalidad de obtener un entorno favorable que no afecte la inmunidad física o psicológica de los trabajadores y a su vez propende a desarrollar actividades laborales seguras tanto para

quienes se desempeñan en esos espacios como para quienes lo visitan, valga decir, usuarios y clientes.

Visto de esta forma, las condiciones ambientales se integran a la gestión para garantizar la seguridad del sistema organizacional en la necesidad de llegar a obtener la calidad en los procesos de la organización con la participación de los trabajadores desde una visión sistémica, estratégica e innovadora (Guerra y Meizoso, 2012), en función de lograr el alcance de metas y objetivos planificados para obtener resultados eficientes.

Las normas OHSAS 18001

La norma OHSAS 18001:2007, es un modelo de gestión que ofrece en sus criterios la regularización de los requisitos para los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, su nombre viene del inglés *Occupational Health and Safety Assessment Series*, que significa: Serie Ocupacional de Valoración de Salud y Seguridad. Fueron creadas en el Reino Unido y se aplica en forma compatible con las normas ISO 9001.

Estas normas proponen especificaciones sobre la atención a la salud y a la seguridad en el trabajo, para la protección total de los trabajadores, con ello se busca que las organizaciones operen satisfactoriamente en sus actividades; en el entendido de que deben seguir las fases de planificación, evaluación y control de los riesgos dentro de la organización para prevenirlos. (Ver figura 12).

Figura 12. Fases de las normas OHSAS 18001



Fuente: Revisión documental Bibliográfica.
Elaboración propia de los autores (2021)

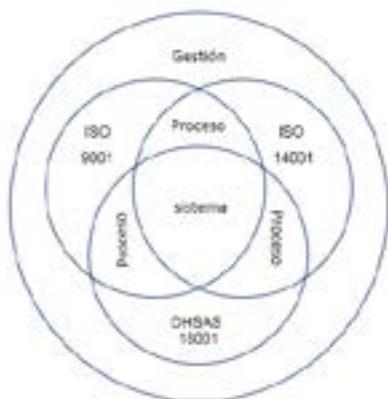
La gestión de la prevención de riesgos laborales

El Sistema de prevención de riesgos laborales, se perfila como un método que deben seguir las organizaciones en su gestión para la prevención de eventos inseguros dentro de sus instalaciones, cuyos procesos se integran y forman parte del sistema general de gestión de la organización. Ello implica describir las funciones y actividades e interrelaciones en materia preventiva, basándose en la mejora continua de acuerdo con la legislación, las características y la cultura organizacional. (Bestratén, y cols, 2008).

Integrar la prevención de riesgos en el sistema de gestión, conlleva a que la prevención se incorpore en todos los niveles jerárquicos de la empresa y por consiguiente

se atribuye a todos ellos en cualquier actividad teniendo en cuenta los objetivos concretos preventivos fijados con anterioridad, considerando todos aquellos requisitos que, en materia preventiva sean necesarios para que las personas encargadas tengan la información adecuada que les permita cumplir con su rol y su finalidad. (Bestratén, y cols, 2008). Ver figura 13.

Figura 13. Sistema de gestión integrado de Procesos



Fuente: Revisión documental bibliográfica.
Elaboración propia de los autores (2021)

En la figura 13, se quiere demostrar cómo es que la gestión se realiza activando la aplicación de los tres procesos, que no es más que la puesta en marcha de las normativas que garanticen la calidad, el cuidado del medio ambiente y la salud, de manera que se asegure un sistema completo que abarca todas las necesidades de la organización y de sus trabajadores.



CAPITULO III

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA COMO COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN ATENCION A LA SEGURIDAD DEL TALENTO HUMANO

Las tres normas que se coordinan para ser aplicadas mancomunadamente como un sistema de gestión integrado, constituyen además para las organizaciones universitarias, la asunción de un compromiso hacia los trabajadores y su entorno, el cual se inicia desde la creación de estrategias y la mejora de los procesos ya existentes, destinados a la satisfacción de las necesidades con alcance social, basados en el desarrollo sustentable en pro del medio ambiente.

Desde una concepción filosófica, se deduce que como organización instituida las universidades tienen la facultad de formar a ciudadanos responsables con su entorno, pero también el deber de proveer de seguridad a quienes lo hacen posible en pro de alcanzar de manera holística, humanista y científica sus metas organizativas, asumiendo retos en la gestión y demostrando que cumplen con su objetivo de transformar a la sociedad con bases en el conocimiento y en sus procesos administrativos.

Con base en lo planteado, la Responsabilidad Social Universitaria (RSU), proporciona a la universidad una tribuna para difundir y poner en práctica un conjunto de principios y valores, por medio de la gestión, la docencia, la investigación y la extensión, Licandro, (2009), no solo para que el estudiante aprenda en y de la universidad formando a ciudadanos socialmente responsables; sino también para que, dentro del ejercicio de sus funciones administrativas, sirva como ejemplo de organización

vanguardista de los procesos de gestión actuales que involucra una visión de trabajo ampliado con la inclusión sistémica de otros procesos.

A tales efectos, Chomsky y cols, (2002:116) reflexionan sobre la RSU y señala que es una función liberadora y subversiva que permite a la sociedad diferenciar si las instituciones son útiles en términos de los derechos y necesidades humanas fundamentales. Esta visión del autor ofrece la posibilidad de escudriñar en las acciones de índole social que son emprendidas por las organizaciones universitarias.

De la misma manera, Kliksberg (2009:9), expresa que las universidades deben incluir en su agenda la priorización de temáticas que representen los problemas más apremiantes de la población dentro y fuera de ella, al ejercer un liderazgo social que propulse debates académicos y se creen líneas de investigación tendientes al abordaje de estos tópicos.

Para Vallaey, (2010:7), la RSU se concibe desde la formación y la Investigación académica a partir de las intersolidaridades diagnosticadas en la realidad actual; por eso es importante que se indague sobre el estado actual en el que se encuentran las condiciones de las casas de estudios; ello permitirá obtener un punto de arranque para abordar los escenarios particulares.

En tal sentido, Alonso, (2012), conceptualiza la RSU como todas aquellas acciones mediante las cuales las

instituciones de educación universitaria logran dar respuesta a las necesidades de las comunidades. No se trata únicamente de las comunidades en general o del entorno sino de las que hacen vida dentro de los espacios universitarios cuyos miembros son los estudiantes y los trabajadores.

Las interpretaciones anteriores, proponen un análisis de la RSU que orienta las bases organizativas para la ejecución de acciones fundamentadas en valores cuya premisa se basa en la ética, a fin de sensibilizar, formar, trabajar y gestionar actividades de índole social que cubra las necesidades de la comunidad y ofrezca solución a las problemáticas que se le puedan presentar.

De acuerdo con ese razonamiento, la gestión como proceso integrado al sistema organizacional en las universidades puede impactar positivamente en el funcionamiento de la misma, en virtud de que se promueve una cultura y un comportamiento que tributa al cumplimiento de la RSU, en el marco de una administración sustentable que garantice salvaguardar el ambiente y la vida de los trabajadores mientras que abarca las premisas antepuestas en su misión y visión. (Ver cuadro 5).

Cuadro 5. Impacto y características de RSU según el proceso de Gestión

Procesos	Impacto	Características	Indicadores
Gestión	Funcionamiento organizacional	Impacto a la comunidad universitaria a nivel de bienestar social y también al medio ambiente	Gestión medio ambiental Educación ambiental Promoción de cambios actitudinales

Fuente: Elaboración propia. Autores (2021)

Surgimiento y despliegue teórico de la Responsabilidad Social Universitaria

La Responsabilidad Social es un modelo transdisciplinario desarrollado por las organizaciones como una obligación a dar cobertura a las necesidades básicas del contexto comunitario en el que convivan para dar asistencia social a las comunidades de su entorno que requiriesen de alguna atención especial y prioritaria.

Con referencia a lo anterior, Cajiga, (2013) indica que la responsabilidad social es la capacidad de entender y dar respuesta al conjunto de solicitudes que los diversos grupos que constituyen el entorno hacen a la empresa. Fundamentalmente, las empresas se encargaban de financiar la creación de escuelas y el mantenimiento de parques o áreas verdes de las comunidades aledañas. En

esencia se concentraban en solucionar problemas tales como pobreza, desnutrición, analfabetismo y apoyar campañas de vacunación, entre otras actividades.

De allí, que las universidades comenzaron a realizar abordajes presenciales en las comunidades vinculando a sus estudiantes a través del servicio comunitario como metodología transversal de aprendizaje con la finalidad de observar los problemas existentes en esos espacios y poder encauzar la academia a distintas áreas del saber científico.

En este mismo orden y dirección, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2007), plantea que las universidades se deben acercar a las comunidades desprovistas de atención, para aportar soluciones mediante la investigación científica, asumiendo un rol social en el que no solo se limite a graduar profesionales sino también se integre a la sociedad.

Traspasar esas fronteras le ofrece una visión extramuros a la universidad para relacionarse con su entorno y amplía la realidad contextual en la que convive a diario para brindarle a los estudiantes y docentes la formación necesaria con la que obtendrán la apropiación del sentido de pertenencia preciso para desarrollar una labor universitaria recursiva y sistémica en la conducción de escenarios vanguardistas e innovadores que propicien una transformación social.

Como quiera que la universidad forma parte

del entramado social que busca dar respuestas a la complejidad de la humanidad y comprender las circunstancias de la vida y el universo en el que se desenvuelve la voluntad del ser humano que persigue la verdad. Foucault, (1993), es perentorio que sus actividades académicas y administrativas se inclinen también hacia la parte afectiva del hombre y sus necesidades como ser biopsicosocial con necesidades y motivaciones propias.

Por tanto, la RSU plantea una inclusión social partiendo de los elementos fundamentales de la educación. A ese tenor, De la Cuesta, (2008) cree que la universidad juega un papel relevante, y por ende debe cumplir con esta metodología en función de conducir el comportamiento del hombre como un ser humano sostenible, útil para él y para la sociedad en la que vive.

Tomando los escenarios ya descritos como contexto, debe considerarse en adelante la necesidad de conocer y describir los principales planteamientos que han intentado conformar un cuerpo teórico que sustente la pertinencia de aplicar la Responsabilidad Social al ámbito universitario, de tal modo que permita a estas instituciones contar con suficientes orientaciones para su aplicación no solo hacia afuera sino también hacia adentro, a lo interno de sus espacios y de sus miembros.

Visión axiológica de la RSU según De la Cuesta (2008)

Desde el punto de vista axiológico, De la Cuesta, (2008:53), percibe la RSU como una “Oferta de

servicios educativos y transferencias de conocimientos siguiendo principios éticos, respecto al medio ambiente, compromiso social y la promoción de valores ciudadanos. Responsabilizándose de los impactos que se derivan de sus acciones”. Eminentemente este concepto fundamenta a la RSU en una cuestión ética desde el aspecto profesional y personal.

Según la postura de esta autora, la RSU debe verse como un puente que conduce a las universidades a acercarse a las comunidades para procurar la solución de problemas agobiantes en las zonas donde está ubicada la institución, por eso las necesidades de la sociedad deben estar inmersas en los pensum de estudios, adicionalmente la academia tiene que ir de la mano con las costumbres y tradiciones circundantes.

Por esta concepción axiológica, la RSU para De la Cuesta, (2008), se plantea a favor de todo lo que tiene vida: los seres humanos, el respeto por los animales y el cuidado de la naturaleza dado que pugna hacia la admisión de una conciencia entre hombre y organización que complementen un proyecto de existencia sustentable y duradero en el que se procure la efectividad de los servicios y la seguridad.

Todos los planteamientos realizados por De la Cuesta (Op,cit), conducen a impulsar la formación de hombres y mujeres con una conciencia socialmente responsable conformada por un binomio con la universidad; a través

de los principios y valores de una convivencia sana y proactiva que les asegure una mejor calidad de vida dentro y fuera de los espacios universitarios.

Dentro de estas acciones, se pueden desarrollar marcos valóricos desde la universidad como un eje normativo para hacer lo correcto a partir de la Declaración de Talloires, (2005), en la que exhorta a las instituciones educativas a tomar el liderazgo para ejercer acciones urgentes que contribuyan a combatir y revertir la contaminación y degradación del medio ambiente y con ello alcanzar el desarrollo sostenible.

Concepción ontológica de la RSU de Patiño (2008)

Entre los planteamientos que se emiten sobre la RSU, se ubica la propuesta de Patiño (2008:84), el cual la concibe como un aspecto importante en la gestión de la universidad, dado que funge como una herramienta ejecutoria de las funciones para las cuales se crearon las casas de estudios. Con ello, el autor sugiere que las funciones universitarias requieren estar enfocadas hacia el bien y crecimiento espiritual, material y social tanto de los seres humanos como de todo aquello que lo rodea, con miras a prolongar la vida de la especie humana en el planeta.

Este planteamiento indica que la RSU está inmersa dentro de la universidad con el fin de alcanzar los objetivos que se fija, que no deben ser otros que concretar soluciones a los problemas sociales. Ello implica, ofrecer

una docencia de calidad, realizar investigaciones pertinentes y vincularse de manera dinámica y empática con las comunidades, incluso las propias, aquellas que la constituyen como organización

En efecto, el cumplimiento de las funciones académicas se corresponderá con el ejercicio de la RSU, y para ello es imprescindible que los pensum de estudio orienten la observación, el análisis, la deducción y la reflexión constante para generar nuevas ideas y formas de hacer las cosas, todo en función de solucionar problemas que emerjan.

Significa entonces que la RSU a juicio de Patiño, (2008), debe abrir un abanico de posibles escenarios en los que cumpla oportunamente con sus propósitos fundacionales, su misión y su visión de formar ciudadanos con conocimientos pertinentes a la calidad, la seguridad y la preservación del medio ambiente desde y hacia la universidad.

Pero no se trata solo de dirigir su atención a realizar investigaciones académicas sino también concentrar su análisis investigativo hacia el comportamiento apropiado y ético que las universidades deben alcanzar en materia de responsabilidad social tal y como lo apunta Hill (2004). De esta manera, se provee a las universidades de producciones intelectuales que indaguen sobre su compromiso organizacional con sus actores sociales o trabajadores.

Tal como se ha visto, la universidad constituida como ente organizacional que se desarrolla con un sistema abierto, se ha provisto de la necesidad de recurrir a una gestión administrativa de sus funciones en la que se puedan integrar los procesos que atiendan a su comunidad desde adentro y con ellos ser socialmente responsables.

El enfoque holístico de la RSU de Vallaeys (2009), establece la implementación de actividades y/o proyectos que trasciendan a la conciencia del hombre y lo transformen en un ser empático sostenido por la producción de saberes en función de su beneficio y bienestar de manera que tenga una repercusión positiva en la vida de las personas; para lo cual es necesario que se revisen constantemente las acciones planificadas y se tomen los correctivos pertinentes si fuere el caso.

Como puede observarse Vallaeys, (Op.cit), desde una visión holística pretende la articulación de todas las diversas partes de la institución en proyectos de promoción social centrados en principios éticos, dirigidos a alcanzar un desarrollo social equitativo y sostenible, y en el cual se promueva la producción y transmisión de saberes responsables a la par que se cumple la labor de formar profesionales igualmente responsables.

En este sentido, el proyecto de promoción social debe programarse a largo y mediano plazo, en virtud de planificación académica que orienta los planes

formativos para egresar profesionales especializados en función de incorporarlos al campo laboral, conduciendo a éstos a que sean más sensibles con el medioambiente.

Tanto la RSU como el Sistema de Gestión Integrado de Procesos, SIGIP permiten aunar esfuerzos de todos los componentes universitarios para incidir positivamente en la vida comunitaria, además de sensibilizar a miembros a ser mejores ciudadanos y para que asuman el compromiso con el desarrollo comunal, la calidad, el medio ambiente y la seguridad dentro y fuera de la universidad pero sobre todo con el desarrollo de una nación.

Fundamentos Epistémicos de la RSU sustentados en la perspectiva de Sandín, (2010)

La fundamentación epistémica de la RSU para los autores de este libro, se enmarca en las perspectivas fundamentales que ofrecen los aportes de Sandín, (2010), orientado hacia el objetivismo y el subjetivismo. La primera sostiene que todo lo aprendido es independiente del sujeto, por lo cual defiende la realidad como algo tangible porque existe y está conformada por seres humanos con creencias, prejuicios, costumbres, valores, formas de relacionarse los uno con los otros y del significado que opera libremente en su conciencia.

La segunda, afirma que el significado no emerge de una interacción entre el sujeto y el objeto sino que es impuesta por aquel sobre este. En esta perspectiva, el

objeto no realiza ninguna contribución a la generación de significado. En este nivel de profundidad se puede expresar el pensamiento, la sensibilidad, la imaginación y la creatividad, que disuadan las posturas de las autoridades académicas a dar un giro a sus criterios para que emprendan acciones contundentes que implique una RSU propia de las necesidades existentes.

Este enfoque establece un marco que para que las universidades emprendan un acercamiento con sus propias realidades indicadas de la relación con sus trabajadores (sujetos) y sus necesidades de seguridad ocupacional (objeto), marcando una relación horizontal, dialógica y dinámica con ellos, esta postura epistémica se posibilita

En otro orden de ideas, por ser la RSU un tema de discusión permanente, presenta una naturaleza compleja, la cual demanda ser comprendida a través un pensamiento reflexivo. Desde esta perspectiva se considera la realidad como algo no estática, que conlleva a mucha incertidumbre hasta constituirse en una actividad recursiva emergente que en la totalidad de sus partes busca registrar percepciones y acciones en los actores, a través de procesos profundos con una firme atención y comprensión empática.



CAPITULO IV

PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SEGURIDAD UNIVERSITARIA

La prevención de riesgos y atención a la seguridad del talento humano universitario es un tema álgido que ha llamado la atención de todos sus miembros, sobre todo a aquellos empleados que pasan la mayor parte del día en esos espacios al cumplir con su jornada laboral, como lo son los docentes y demás trabajadores administrativos y obreros.

Sobre la base de las consideraciones anteriores Realpe, (2021), opina que la docencia como actividad humana se ve igualmente afectada por los siniestros ocurridos en el ámbito laboral que es el universitario, que como en otros sectores también existe limitación en el sistema de información sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En este orden de ideas Cevallos (2021), concluye su estudio expresando la evidente preocupación de los trabajadores por desconocer información referente a las amenazas que ponen en riesgo su integridad física y la carente información que poseen sobre las acciones institucionales a las que se circunscriben, referidas a la prevención de riesgos y accidentes laborales, dado que ignoran los protocolos establecidos para enfrentar una situación de emergencia y los procedimientos a seguir para controlarla.

Prevención

La prevención de riesgos laborales en palabras de Chancusi, Delgado y Ortega, (2018), es una obligación

que deben asumir los empleadores como un compromiso inmerso en el desempeño organizacional, lo cual advierte posibles daños que puedan sufrir los trabajadores en su jornada laboral y ofrece información útil para acatar las normas de seguridad, hacer correctivos y tomar medidas que garanticen el buen desenvolvimiento de actividades.

Es claro que, al hacer la detección oportuna de los riesgos se puede generar el índice de frecuencia y gravedad de los incidentes ocurridos y con base a ese registro se pueden estudiar en profundidad los factores que los originan para trazar estrategias anticipadas de higiene ocupacional que permitan salvaguardar la vida de los trabajadores.

Riesgos

Prevenir los peligros a los que son expuestos los trabajadores es un deber de las organizaciones; por ello deben dirigir sus actividades a la prevención de daños y con ello predecir si se producirán averías en las instalaciones que pueda perjudicar la salud y el buen desenvolvimiento de la jornada laboral, lo que permite la identificación de los efectos negativos adoptando medidas que resguarden física y mentalmente a sus miembros. GeoAsbuilt, (2005)

Un riesgo se puede entender como toda situación de la que puede derivarse un daño para una persona. Desde esta concepción son múltiples y muy diversos los peligros que pueden proceder del ámbito laboral,

por cuanto no solo se relaciona con la infraestructura o con las actividades sino también se producen como consecuencia del estado en que se encuentran los agentes contaminantes, materiales, instalaciones, superficies, equipos, herramientas y mobiliario, entre otros detonantes que pudiesen desencadenar un evento inseguro. Menéndez Díez, y otros, (2007).

Adicionalmente, Ruiz-Frutos y colaboradores, (2007) opinan que cualquiera de los trabajadores puede estar expuestos a diversos componentes que provoquen un daño a la salud. Esas condiciones desfavorables pueden considerarse como un factor de riesgo por cuanto se pueden presentar en cualquier momento accidentes que causen daño tanto a las instalaciones como al talento humano.

En consecuencia, es importante que se realice la evaluación de riesgos bajo la responsabilidad de un personal debidamente cualificado y acreditado, que tenga la formación legalmente requerida y la información pertinente para saber abordar los posibles siniestros, los encargados de esta misión bien puede ser una comisión de trabajadores designados por la dirección administrativa de la organización que forme parte del servicio de prevención o la subcontratación de una empresa privada. Romeral, (2012).

Tomando en cuenta que el riesgo es la posibilidad de ocurrencia o no de un accidente laboral dentro de

una empresa. (Chancusi, Delgado y Ortega, 2018), es imperante que se prevengan acontecimientos de este tipo no solo para evitar daños en la infraestructura y el personal sino para que tales incidentes no tengan repercusión en la productividad y por ende merme el ejercicio económico.

Seguridad

No solo la productividad es importante en una empresa. También lo es el bienestar de sus trabajadores porque son ellos los que hacen posible la generación de los rubros y servicios que se ofrecen; por eso, la salud y la seguridad deben ser atendidas en tanto que se realicen acciones tendientes a la prevención de riesgos como uno de los factores relevantes para el buen funcionamiento en toda organización.

Igualmente, Chiavenato, (2000), expresa que la seguridad es el conjunto de medidas y técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir los accidentes laborales, con el fin de eliminar las condiciones inseguras del ambiente; con ello se persigue persuadir a los directivos de las organizaciones para que se creen e implementen medidas preventivas.

Lo significativo de la seguridad, es que las organizaciones puedan prevenir los riesgos que alteren la cotidianidad laboral mediante la manifestación temprana de las enfermedades a través de sus estrategias de intervención de higiene y salud. Betancourt, (2009). Su

relevancia radica también en garantizar el bienestar a la cantidad de personas que están bajo el resguardo y protección de la organización durante la jornada laboral. El ser humano necesita sentirse seguro. Esta condición le provee de confianza y tranquilidad. Para ello, es prudente conocer acerca de los procedimientos adecuados que le proporcionen de certidumbre, sobre todo en el entorno en el que desarrollan su profesión.

Seguridad Laboral

La seguridad laboral se afirma en la prevención de accidentes de trabajo a través de la elaboración de políticas, leyes, técnicas, normas y/o procedimientos que permitan asegurar las condiciones físicas y psicológicas del personal con la intención de preservar sus vidas, en un entorno laboral saludable que les proporciona integridad física. Se encarga además de revisar las instalaciones para buscar cualquier posible deterioro que pueda ocasionar algún tipo de accidente.

La salud laboral según Cortés, (2007:26), es el “El estado de bienestar físico, mental y social del trabajador que puede resultar afectado por las diferentes variables o factores de riesgo existentes en el ambiente laboral, bien sea de tipo orgánico, psíquico o social.” Para Cortes, (op. cit), es una apreciación individual propia del trabajador que puede variar por

Para Martínez, (2008), es el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o

disminuir el riesgo antes de que se produzcan los accidentes de trabajo. Las mencionadas técnicas se van a utilizar de acuerdo a las variables determinadas por los factores de riesgo y sus posibles incidencias en la salud del trabajador. (Ver cuadro 6).

También se puede definir como un área multidisciplinaria preocupada principalmente por la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores; que, además, debería ocuparse de la protección entre otros a las familias, clientes, proveedores de las cadenas de suministros y comunidades vecinas que pudieran ser impactadas por accidentes (Rodríguez & Torre, 2010).

Es así como, en las últimas décadas, el estudio de la enfermedad profesional y del accidente de trabajo ha ido cediendo paso al más amplio y ambicioso de la promoción de la mejora de la salud y el bienestar en el trabajo. El nuevo enfoque de la gestión de la seguridad y salud laboral, trasciende la simple evitación o reducción de los riesgos para abarcar una política global de mejora de las condiciones de trabajo en que se desenvuelve el trabajador, basada en la visión unitaria de la empresa, donde quede integrada: la planificación, la coordinación, la participación, el control de la eficacia, la información y la formación (Romeral, 2012).

Cuadro 6. Factores de riesgo

Factores de Riesgo	Variables de Riesgo	Riesgos de Salud
Químicos	Sustancias o materiales tóxicos, explosivos, inflamables, radiactivos o corrosivos	Intoxicación, pérdida de un miembro, quemadura
Físicos	Iluminación, ruido, vibraciones, temperatura, condiciones climáticas	Falta de visión Disminución de la audición, presión arterial
Biológicos	Parásitos, virus, bacterias, hongos, microbios, gérmenes	Enfermedades respiratorias, alergias
Psicológicos	Acoso laboral, Estrés	Neurosis, psicosis, histeria, ansiedad, depresión, caída del cabello
De fuerza de trabajo	Esfuerzos Físicos	Fatiga Fracturas, luxaciones dolores musculares

Fuente: Elaboración propia. Burgos (2005) y Hernández y Torres (2001). Autores (2021)

Políticas de seguridad

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es parte integrante del sistema de gestión de una empresa u organización, empleado para desarrollar e implementar su política en la materia y gestionar sus

riesgos para la seguridad y salud en el trabajo (Luna, Álvarez y Soledispa, 2017). Para ello, se debe establecer un plan que describa los perfiles de siniestralidad laboral y registre las estadísticas de los accidentes y las posibles formas de presentarse.

El propósito fundamental de las políticas de seguridad es la de establecer acciones y actividades contundentes tendientes a salvaguardar la integridad de los miembros de la comunidad universitaria, en la que se diseñan protocolos específicos y se ejecutan controles para supervisar las estrategias planificadas. La concreción de esta programación puede garantizar un espacio laboral saludable.

Cabe señalar la importancia que tiene para las organizaciones constituir una comisión que se encargue de estos asuntos, dicho personal debe desarrollarse profesionalmente en el ámbito de la seguridad y estar formado para ello; puede ser integrado por sus trabajadores, empresas privadas o subcontratadas para que se hagan responsables de garantizar la integridad psicofísica de todos, hacer mantenimiento a las instalaciones, fomentar una cultura y comportamiento organizacional dispuestos a la prevención mediante la implementación de planes y la aplicación de medidas que logren reducir los riesgos.

La seguridad y políticas de higiene ocupacional en las universidades Ecuatorianas

Por seguridad en las universidades, Garnica (2012) expresa que son todas aquellas condiciones mediante las cuales se preserva la integridad física, psicológica y material de la comunidad de las Instituciones de Educación Superior, así como de sus miembros y visitantes como una acción ineludible de su compromiso con una organización humanista que cumple con su RSU.

Aunque Ecuador posee un marco legal de seguridad y salud del trabajo, establecido por la Constitución Nacional y una serie de instrumentos y reglamentos que regulan la ley y en los se hacen recomendaciones para la prevención de los accidentes y enfermedades ocupacionales no se perciben acciones contundentes que concreten la mejora de los ambientes de seguridad y salud en el Trabajo. Reyes y Aguilar (2017)

En el ámbito de las instituciones de Educación Superior (IES) constituidas en Ecuador y sus políticas de prevención, se puede decir que a pesar de que está contemplado en su jurisprudencia, son pocas las que cumplen con ese mandamiento, incluso muchas de ellas carecen de normas o manuales propios de uso interno en materia de seguridad en el trabajo donde manifiestan este compromiso con sus trabajadores. En algunos casos lo tienen y no lo ejecutan y tampoco lo socializan, al menos eso es lo que se ha percibido en la revisión de las

páginas web institucionales.

Evidentemente, es una transgresión a las directrices constitucionales en las que se manifiesta específicamente en su artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), numeral 5, el derecho que tienen los trabajadores a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Ahora bien, como higiene ocupacional se entiende la aplicación de una práctica interdisciplinaria que es ejecutada transversalmente por cuatro fases, a saber: teórica, de campo, analística y operativa, a través especiales creadas para ello, como son: el reconocimiento, la medición, el análisis, la evaluación y la corrección de las condiciones adversas. Moyano (2012).

La higiene ocupacional promueve la salud y el bienestar para una vida laboral plena mediante estrategias preventivas dispuestas en el seno de la organización para abordar preventivamente enfermedades ocasionadas por el desempeño según el tipo de trabajo o por factores ambientales que pudieren afectar el desarrollo organizacional que perturbe la gestión.

En ese sentido, urge hurgar en la realidad sanitaria del personal universitario que podría estar vulnerable ante posibles riesgos que no han sido identificados ni atacados. Con respecto al personal docente que desarrolla

actividades de índole físico, intelectual y afectivo, es también susceptible de contraer alteraciones en su salud. Betancourt (2009). Algunas de esas alteraciones se corresponden con enfermedades en las cuerdas vocales que afectan su voz, problemas osteomusculares, afectaciones de la vista por la falta de iluminación y la disminución auditiva ocasionada por el ruido, por nombrar algunas.

Las afirmaciones anteriores confirman la importancia que tiene para los trabajadores universitarios la implementación un sistema de gestión de la seguridad y salud, de manera que en un corto plazo pueda convertirse en un requisito de obligatorio cumplimiento y pasar a ser un modelo de permanencia y eficiencia productiva para la transformación de las organizaciones, sobre todo las universitarias (Arias-Mendoza, 2017).

La importancia del Control para la seguridad organizacional universitaria

El control en una organización, está conformado por todas las normas internas y externas que regulan sus actividades de cualquier índole que involucre funciones directivas, administrativas, financieras, operativas, producción y mercado. Este proceso, permite desarrollar las metas y objetivos predeterminados a fin de prevenir accidentes y tomar correctivos si se identifica algún posible siniestro. Govea, (2017).

El control permite observar los procesos y obtener de

ellos la información necesaria para conocer el estatus de los mismos. Los datos que ofrecen la inspección y la vigilancia constante favorecen la predicción de eventos y contribuyen a trazar estrategias interventoras que minimicen y reduzcan los riesgos para la obtención de la calidad.

Algunos protocolos generales de Seguridad en las universidades

En primer lugar debe estar basado en la normativa legal vigente. Seguidamente es necesario que se realice una planificación que incluya un diagnóstico y la imposición de metas, de ser posible en mesas de trabajo donde participe la comunidad universitaria. Una vez realizados estos pasos es imperante socializar la información porque contiene las estrategias de atención y las medidas de protección y prevención de accidentes.

El protocolo debe incluir un plan de acción a seguir para la evacuación de las personas a la hora de que suceda un evento natural o de otra índole que indique los espacios a salvo a los que se puede acudir si llegasen a ocurrir. Además se debe informar mediante señalización si existe alguna infraestructura deteriorada que pueda poner en peligro a los transeúntes para advertirles de que eviten esos lugares.

CONCLUSIÓN

Está comprobado que la estructura funcional de

las universidades es una herencia eurocéntrica y que su administración se fundamenta en los principios Taylorianos. Además, que a través del tiempo y las exigencias globales la administración pública y privada ha evolucionado para ordenarse como un sistema abierto en el que el talento humano es reconocido.

Es precisamente esa conformación como sistema, que le ha permitido a las universidades la plataforma de trabajo para poder abarcar no solo los aspectos académicos y administrativos, sino también cumplir con su rol social sobre sí misma y en su entorno al ocuparse de las políticas de seguridad pertinentes para garantizar el desarrollo profesional de sus trabajadores.

Desde una mirada de la realidad compleja en la que se encuentra inmersa, se hace necesario activar un viraje a la implementación de estrategias que correspondan a los sistemas de gestión integrado de procesos para activar la calidad total, el cuidado del ambiente y la seguridad de los trabajadores sin menoscabo de su productividad concatenado a la asunción de la responsabilidad social universitaria que haría que la universidad trascienda hacia el empoderamiento de un modelo de trabajo tendiente a controlar internamente todas las áreas de desempeño, dejando atrás los moldes clásicos en atención a los nuevos paradigmas organizacionales.

A ese tenor se debe considerar la redimensión de los procedimientos realizados, en relación a la integración

de funciones y métodos con la finalidad de activar mecanismos que posibiliten una transformación desde adentro para reorientar los procesos de mejora de la universidad en función de la satisfacción laboral interna en un marco de acciones tendientes a garantizar las mejores condiciones de salud y seguridad en el medio ambiente profesional.

Lo importante, es asumir que la seguridad no solo es un compromiso de las autoridades rectorales, sino que también debe existir un halo de corresponsabilidad por parte de todos los que integran las casas de estudios universitarios como lo son los docentes, los estudiantes y los trabajadores administrativos y obreros; de allí que toda la comunidad que hace vida en ese recinto se apodere del interés por prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales como una obligación moral y social.

Esto sugiere, que la universidad como organización que administra varios procesos en paralelo pueda crear una normativa propia de acuerdo a los vacíos, brechas y necesidades encontradas en un diagnóstico preliminar, con la finalidad de establecer e instaurar normas que se adecúen a sus espacios, así como equipos de trabajo que se encarguen de elaborarlas y hacerlas cumplir. El objetivo principal es prevenir riesgos y estar atentos a las causas que ocasionan accidentes que pudieren afectar la comunidad universitaria y a sus visitantes para evitar consecuencias graves.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

1. Alonso M (2012) Responsabilidad Social Universitaria a través de sus estudiantes: un entramado teórico de visiones compartidas Revista EDUCARE, Volumen 16, Número 1, enero-abril 2012. ISSN: 2244-7296.

2. Álvarez, D. (2015). La mejora continua de la calidad como ideología para la formación de la implicación en los trabajadores. I Congreso Latinoamericano de Teoría Social. Instituto de Investigaciones Gino Germani. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

3. Antúnez V. (2014): «Gestión integrada de la calidad en la industria biofarmacéutica cubana», tesis de doctorado, Centro de Estudios de Técnicas de Dirección, Universidad de La Habana.

4. Antúnez, V. (2016). Sistemas integrados de gestión: de la teoría a la práctica empresarial en Cuba Cofín Habana. 2016. 11. (Número 2). 1-28.

5. Arias-Mendoza, C. (2017). Implantación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en el modelo Ecuador. Dominio de las ciencias, 3 (4), 264-283.

6. Beltrán, S. J. y C. M. Carmona (2002): Guía para una gestión basada en procesos, Instituto Andaluz de Tecnología, Andalucía.

7. Bestratén, M., Iranzo, Y., Marrón, M., Pique, T. (2008). Gestión en la prevención de riesgos laborales en la pequeña y mediana empresa. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo – Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Depósito Legal: B-45306-2008 ISBN: 978-84-7425-760-1. Madrid.

8. Betancourt, E. (2010). La planificación estratégica del capital humano en el siglo XXI. Caracas: Ediciones FACES.

9. Betancourt, O. (2009). Texto para la enseñanza y la investigación de la salud y la seguridad en el trabajo. OPS/OMS-FUNSAD. Impresión: Arco Iris. ISBN: 9978-40-971-8. Ecuador.

10. Brunner, J. J. & García Garrido, J. L. (1992). National systems of higher education. En B. R. Clarke & G. R. Neave (Eds.), Encyclopedia of higher education Vol. I (pp. 3-5). Oxford: Pergamon.

11. Burgos, S. (2005). Diseño de un modelo de higiene y seguridad ocupacional para las Facultades del área de la Salud de la Universidad de El Salvador. Tesis de grado presentada para optar al título de: Ingeniero industrial.

12. Cajiga, J. (2013). El concepto de responsabilidad social empresarial. CEMFI, centro mexicano para la filantropía.

13. Camisón, C., Cruz, S. y González, T. (2006). Gestión de la Calidad: conceptos, enfoques, modelos y

sistemas Pearson Educación, S. A., Madrid, 2006 ISBN 10: 84-205-4262-8 ISBN 13: 978-84-205-262-1.

14. Carvajal, G. & Pellicer, E. (2009). Tendencias en investigación sobre seguridad y salud laboral. Propuesta metodológica aplicada al sector de la construcción. Revista Ingenierías Universidad de Medellín, 8 (15), 63-73.

15. Cevallos, M. (2021). Las políticas de higiene ocupacional vistas desde el talento humano. FIPCAEC (Edición. 23) Vol. 6, Año 6, Enero-Marzo 2021, pp. 923-937, ISSN: 2588-090X.

16. Chacón, L. (2014). Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad Omnia, vol. 20, núm. 2, 2014, pp. 150-161 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela.

17. Chancusi, S. Delgado, M. y Ortega, D. (2018). Políticas de prevención de la seguridad y salud ocupacional en el Ecuador (Riesgo Laboral). Digital Publisher. Año 3 / N°. 5 / Quito (Ecuador) / Septiembre - Octubre 2018 / ISSN 2588-0705

18. Chase, R., Aquilano, N., & Jacobs, R. (2004). Administración de producción y operaciones. Santa Fe de Bogotá: McGraw-Hill.

19. Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos (Vol. 8). Madrid: McGraw-Hill.

20. Chomsky, N., García-Albea, JE y Mompart, JLG (2002). Los límites de la globalización. Barcelona: Ariel.

21. Cohen, I. (1981). El concepto de integración. Revista de La CEPAL Nro. 15. Naciones Unidas. Comisión Económica para América Latina

22. Comisión Venezolana de Normas Industriales COVENIN 2260-88 (1988). Programa de Higiene y Seguridad Industrial-Aspectos Generales. Editorial Fondonorma. Venezuela

23. Conferencia Talloires 2005, (2005). Declaración a favor de la sostenibilidad y responsabilidades cívicas de la educación superior. Francia.

24. Constitución de la República del Ecuador (2008). Registro Oficial 449 del 20-10-2008. San Francisco de Quito. Ecuador

25. Cortés, José (2007). Técnicas de prevención de riesgos laborales: Seguridad e Higiene en el Trabajo. (Novena Edición). Ediciones Tébar. España.

26. CRESALC-UNESCO, A. S. C. U. N. (1998). Políticas y estrategias para la transformación de la educación superior en América Latina y el Caribe. Hacia una agenda de la educación superior en Colombia. Bogotá: Memorias.

27. Crosby, P. (1991). La calidad no cuesta. El Arte de Cerciorarse de la Calidad. Séptima Reimpresión. CECSA.

México. PP 238.

28. De Borja, Francisco. (2008). Sistematización de la Función Comercial. Ed. Netbiblo. España.

29. De la Cuesta, M (2011). Responsabilidad Social Universitaria.

30. De la Cuesta, M; de la Cruz, C; Rodríguez, J. (2008). Responsabilidad social universitaria. Editorial Netbiblo.

31. Deming, E. (1989). Calidad, productividad y competitividad. La salida de la crisis. Ediciones Díaz de Santos, S.A. Madrid. PP. 391

32. Díaz, S. (2013). Lo humano en la Teoría de las Organizaciones. Visión Gerencial, núm. 1, enero-junio, 2013, pp. 45-57 Universidad de los Andes Mérida, Venezuela.

33. Domènech, A. V. (2005). Asociaciones entre lo público y lo privado: en búsqueda de la complementariedad. Revista del CLAD Reforma y Democracia, (33), 1-25.

34. Feigenbaum, A. (1986). Control total de la calidad. Novena Edición. Ediciones CECSA. México. PP 871.

35. Ferri, E. (2016). La polis y el polites: orígenes y características de la categoría de ciudadanía. Università Niccolò Cusano. Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho. CEFD.

36. García Sabater, J. P., & Juan, G. S. J. (2020). Introducción a la mejora continua.

37. Garnica, A. (2012). La seguridad en instituciones de Educación Superior: Estado actual y recomendaciones. LC238. 3M4. G37 2012.).

38. GeoAsbuilt. (23 de 12 de 2005). El trabajo y la salud: Los riesgos Profesionales.

39. González, A (2008): «Módulo de Gestión de la Calidad Total. Calidad Total», material docente, Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría, La Habana.

40. González, L. (2021). Referentes epistémicos sobre las funciones administrativas en el sistema universitario de seguridad organizacional. FIPCAEC (Edición 23) Vol. 6, No 1 Enero-Marzo 2021, pp. 962-976. 976, ISSN: 2588-090X.

41. Govea, E. (201). EL control interno en las actividades académicas de las Universidades Ecuatorianas, procedimiento indispensable para lograr la calidad de la educación superior. Revista científica Retos de la ciencia, enero – Junio 2017. Vol. 1, No. 1. ISSN 2602-8247.

42. Guerra, B. M. y V. Meizoso (2012): Gestión de la calidad: conceptos, modelos y herramientas, Editorial UH, La Habana.

43. Guerra, R. M. (2007): «Integrar los distintos sistemas de gestión es una necesidad del propio desarrollo». Revista de Normalización, n.º 2, pp. 7-15, La Habana.

44. Hernández, A. y Torres, A. (2001). Seguridad e higiene en la Universidad Autónoma Metropolitana de Iztapalapa. Proyecto de Investigación para obtener el Título de Licenciado en Administración.

45. Herrero, P. (2011). Administración, gestión y comercialización en la pequeña y mediana empresa. Editorial Paraninfo. España.

46. Hill, R. (2004). The socially responsible university: Talking the talk while walking the walk in the college of business. Journal of Academic Ethics, 2(1), 89-100.

47. Ishikawa, K. (1997): ¿Qué es el Control Total de Calidad? La modalidad japonesa; Grupo Editorial Norma; Colombia

48. Juran, J. (1990). Juran y el liderazgo para la calidad. Un Manual para Directivos. Ediciones Díaz de Santos S.A. Madrid. PP. 363.

49. Karapetrovic, S. (2002). “Strategies for the integration of management systems and standards”, The TQM Magazine, Vol. 14, No. 1, pp. 6167.

50. Karapetrovic, S. y Jonker, J. (2003). “Integration of standardized management systems: searching for a

recipe and ingredients”, Total Quality Management, Vol. 14, No. 4, pp. 451-459.

51. Kliksberg, B. (2009). Responsabilidad social corporativa en tiempos de crisis. Harvard Deusto business review, (180), 38-45.

52. Kliksberg, Bernardo (2009). Los desafíos éticos pendientes en un mundo paradójico: el rol de la universidad Publicado en la Revista del CLAD Reforma y Democracia. No. 43. (Feb. 2009). Caracas.

53. Koontz, H. y Weihrich, H. (2012). Administración una perspectiva. México: global. 12a Edición.

54. Krajewski Lee, J., Malhotra Manoj, K., & Ritzman Larry, P. (2008). Administración de operaciones procesos y cadenas de valor. Editorial Pearson Addison-Wesley.

55. Labraña, J. (2016). El concepto de sistema de los sistemas de educación superior: el caso Chileno. Calidad en la educación no 44, julio 2016 • pp. 276-299.

56. Licandro, O. (2009). Responsabilidad social universitaria, un reto para las universidades uruguayas, Red Iberoamericana de Universidades por la Responsabilidad Social Empresarial, revista ULA.

57. Llanes-Font, M., Isaac-Godinez, C., Moreno-pino, M. y García-Vidal, G. (2014). De la gestión por procesos a la gestión integrada por procesos. vol.35, n.3, pp.255-264. ISSN 1815-5936.

58. López, R. (2005). La calidad total en la empresa moderna perspectivas, vol. 8, núm. 2, 2005, pp. 67-81 Universidad Católica Boliviana San Pablo Cochabamba, Bolivia.

59. Luhman, N. (1998). Sistemas sociales. Universidad Iberoamericana-ITESO. Universidad Pontificia de Chile, México.

60. Luna, M.; Álvarez, D. & Soledispa, S. (2017). Aspectos legales y técnicos para diseñar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para universidades ecuatorianas.

61. Madrigal, J. B. (2006). Sistemas de gestión integrados. Lloyd's Register Quality Assurance Ltd., Cuba.

62. Marginson, S. & Rhoades, G. (2002). Beyond national states, markets, and systems of higher education: A glonacal agency heuristic. Higher Education 43(3), 281-309.

63. Marginson, S. (2004). Competition and markets in higher education: a 'glonacal' analysis. Policy Futures in Education, 2(2), 175-244.

64. Martínez (2008). Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud laboral para el Instituto Nacional de Higiene "Rafael Rangel". Tesis para optar al título de Especialista en Gerencia de servicios Asistenciales en salud. Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela.

65. Menéndez Díez, F., Fernández Zapico, F., Llana Álvarez, F. J., Vázquez González, I., Rodríguez Getino, J., & Espejo Expósito, M. (2007). *Formación Superior en Prevención de Riesgo Laboral* (1ª ed.). España: Lex Nova.
66. Menschel, R. (2002) *Management by sistem*. Mc. Graw-Hill.
67. Molina, L., Vall, A., Carinay, R. y Cley, A. (2016). El Sistema Universitario Ecuatoriano. *Revista Científica y Tecnológica UPSE* · December 2016.
68. Morejón, M. (2016). La teoría organizacional: análisis de su enfoque en una administración pública y su diferencia en una administración privada. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, vol. XIV, núm. 25, 2016, pp 127-143. Universidad Central de Chile. Santiago, Chile.
69. Motriz de la Cruz, M. (2007): «Integración del sistema de seguridad y salud al sistema de gestión de la calidad certificado en la empresa Suchel Proquimia», *Revista de Normalización*, n.º2, pp. 4-12, La Habana.
70. Moyano, N. (2012). *Actuación de la Higiene Ocupacional*.
71. OCDE/OMC (2011), *La ayuda para el comercio, en síntesis, 2011: mostrar resultados*.
72. Organización de las Naciones Unidas (2007). *Principios para una Educación Responsable en Gestión*.

73. Organización Mundial de la Salud (OMS, 2007) *La medicina en Latinoamérica*.
74. Pazmiño, S. (2018). Análisis del sistema de educación superior en Ecuador desde el 2000 hasta la actualidad “olas, cierre y calidad”. *Revista de educación*, Año IX N°13|2018 pp. 45-60.
75. Pineda Sánchez, J., & Cárdenas Olivos, J. (2013). Implementación de mejora continua aplicando la metodología PHVA de la empresa internacional Bakery SAC.
76. Placencia, L. (2015). *Administración general y administración pública*.
77. Ramió, C. (2015). *Reforma y Democracia*. Clad, 61(30), 7-42.
78. Realpe, K. (2021). Estudio correlacional sobre los Siniestros Laborales y las Funciones Académicas en las instituciones de Educación Superior Ecuatorianas. *FIPCAEC* (Edición. 23) Vol. 6, Año 6, Enero-Marzo 2021, pp. 191-214, ISSN: 2588-090X.
79. Reyes y Aguilar (2017). *La Metodología 5S como estrategia para la mejora continua en industrias del Ecuador y su impacto en la Seguridad y Salud Laboral*. *Pol. Con.* (Edición núm. 9) Vol. 2, No 7 Julio 2017, pp. 1040-1059 ISSN: 2550 - 682X.
80. Rivero, A. et al. (2015). *Antecedentes y evolución*

del Control Interno. Su desarrollo en Cuba. Facultad de Contabilidad y Finanzas. (tesis de doctorado). Universidad de la Habana, Cuba.

81. Rodríguez, M., & Torre, F. (2010). Caracterización de la evolución en investigación sobre aspectos de gestión de prevención y análisis de accidentes laborales. *Revista de la Facultad de Ingeniería Universidad Central de Venezuela*, 25(1), 19-24.

82. Rodríguez, P. (2008). Responsabilidad social universitaria. Editorial Mc Graw Hill. Interamericana de España.

83. Rojas, G. (2005). Modelos Universitarios. Los Rumbos alternativos de la universidad y la innovación (Primera edición). Editorial Fondo Cultura Económica. México.

84. Romeral, J. (2012). Gestión de la seguridad y salud laboral, y mejora de las condiciones de trabajo: El modelo español. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 45 (135), 1325-1339.

85. Ruiz-Frutos, C., García, A., Delclós, J., & Benavides, F. (2007). *Salud Laboral* (3ª ed.). Barcelona, (España): Masson S.A.

86. Sandín, J. (2010), *Investigación Cualitativa en Educación; Fundamentos y Tradiciones*. Editorial Mc Graw Hill. Interamericana de España S.A.

87. Santillán, R. (2021). De la teoría de la organización a la organización universitaria. Devenir histórico desde una visión documental. *FIPCAEC* (Edición. 23) Vol. 6, Año 6, Enero-Marzo 2021, pp. 938-961, ISSN: 2588-090X.

88. *The International Encyclopedia of Higher Education*, Volume 7. Front Cover. Asa Smallidge Knowles. Jossey-Bass, 1978 - Education, Higher - 5208 pages

89. UNAM (1999). Instituto de investigaciones jurídicas, *Diccionario Jurídico Mexicano*, 13ª. ed., México, 1999, Tomo A-CH, p. 107.

90. Unesco (1998) *Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: visión y acción y Marco de acción prioritaria para el cambio y el desarrollo de la educación superior*. Ponencia presentada en la conferencia mundial sobre la educación superior. Paris Francia.

91. Vallaeys, F (2009) *Responsabilidad social universitaria: manual de primeros pasos*, McGraw Hill, México.

92. Valleys, F. (2010). *La Responsabilidad Social Universitaria*. Nantes-Francia: Universidad de Nantes y Poitiers.