

GERENCIA Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA ORGANIZACIÓN UNIVERSITARIA

Cubillán Morales, Sara del Carmen 1

RESUMEN

El artículo está dirigido a los gerentes de las universidades, su propósito es develar conocimientos sobre la gerencia para una gestión socialmente responsable en la organización universitaria. Pretende revisar la realidad contextual estudiada por la investigadora. Insertándose en una investigación de naturaleza postpositivista de enfoque cualitativo, desde el paradigma interpretativo vivencial, bajo el método fenomenológico con apoyo en la hermenéutica de Heidegger (2005). Se empleó la observación, la entrevista en profundidad utilizando como instrumento un guion de entrevista para la recolección de información, cuyos informantes claves fueron un (01) Coordinador Académico y dos (02) Jefes de Unidades. Género como hallazgo, que la Responsabilidad Social Universitaria es una estrategia para hacer sostenible la gestión del nuevo modelo universitario en función de la formación de los órganos de seguridad garantizando un uso eficiente de los recursos de la institución. Como producto de la reflexión final, se puntualiza en la organización universitaria los fines de formación, investigación y extensión generan relaciones de interdependencia mancomunada, secuencial, recíproca. Su beneficio se centra en que la gerencia gestiona las condiciones del recurso humano en función de facilitarle un espacio enmarcado en sus funciones, que permita la flexibilidad de acercarse el uno al otro en momentos de necesidad y toma de decisiones.

Palabras Claves: Gerencia, Organización Universitaria, Responsabilidad Social Universitaria.

MANAGEMENT AND SOCIAL RESPONSIBILITY IN THE UNIVERSITY ORGANIZATION

ABSTRACT

The article is aimed at university managers, its purpose is to reveal knowledge about management for socially responsible management in the university organization. It aims to review the contextual reality studied by the researcher. Inserting itself into a research of a postpositivist nature with a qualitative approach, from the experiential interpretive paradigm, under the phenomenological method supported by the hermeneutics of Heidegger (2005). Observation and in-depth interviews were used using an interview script as an instrument to collect information, whose key informants were one (01) Academic Coordinator and two (02) Heads of Units. Gender as a finding, that University Social Responsibility is a strategy to make the management of the new university model sustainable based on the training of security bodies, guaranteeing efficient use of the institution's resources. As a product of the final reflection, the university organization points out that the purposes of training, research and extension generate relationships of joint, sequential, reciprocal interdependence. Its benefit is that management manages the conditions of human resources in order to provide them with a space framed in their functions, which allows the flexibility to approach each other in times of need and decision-making.

Keywords: Management, University Organization, University Social Responsibility

¹ Docente en Universidad Nacional Experimental de la Seguridad. (UNES, Venezuela). Doctora en Innovación Educativa y Doctorante en Ciencias Gerenciales. Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana. (UNEFA, Venezuela). papasarita@gmail.com

1. INTRODUCCIÓN

La gerencia universitaria, consiste en guiar una universidad, mediante el proceso de dirigir y orientar un conjunto de factores como recursos, procesos, resultados en función de contribuir al desarrollo de la investigación, la docencia y la extensión con un enfoque ético, valores y acción. Su propósito es hacer cumplir los procesos de cambio institucional, de integración de manera eficiente, poniendo especial atención en el crecimiento personal.

Dentro de esta perspectiva en el contexto de estudio la gerencia en la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) es gestionada por el Director, Subdirector, Coordinadores, Jefaturas, Academias de los diferentes Programas Nacionales de Formación (PNF) impartidos, representando a la alta gerencia, media gerencia, gerencia de primera línea, autoridades de la organización universitaria, ostentando la mayor responsabilidad y compromiso social. Así que, Megginson, Mosley & Pietri (2001:32), definen la gerencia como el poder trabajar con personas para determinar, interpretar y alcanzar los objetivos organizacionales, desempeñando las funciones de planeación, organización, dirección y control. También, Vivar (2000:1), la define como un proceso tendiente a la ejecución de funciones específicas. Hay quienes ven a la gerencia como una profesión, una ciencia o un arte.

De este modo, cada coordinación de la UNES en conjunto con sus jefaturas toman decisiones en función del desarrollo de las actividades planificadas para cada acción considerando las áreas de formación en los distintos PNF en la modalidad presencial y semipresencial. Donde el proceso de planificación, control, seguimiento, evaluación se gestionan siguiendo lineamientos de parte de cada coordinador y jefaturas como parte importante en cada nivel gerencial debido a la dinámica de esta universidad cada gerente tiene el compromiso de liderar las acciones del personal para cada actividad desde la captación de los estudiantes hasta su egreso como profesional de la seguridad.

En particular la Gerencia unesista busca promover la visión compartida para lograr que toda la organización universitaria tenga un mismo rumbo o norte en función de alcanzar las metas planteadas. Por ello, cada coordinación (administrativa, académica, vinculación social, control de estudio) desarrolla en pasos básicos para la gestión del cambio: el diagnóstico, planeación, intervención y evaluación, los cuales, por ser tan dinámico y especializado en el área de la seguridad, deben ser adaptados a cada lineamiento por Direcciones a nivel nacional. Controlado por una serie de reportes administrativos como evidencia de actividades cumplidas. De acuerdo con Etkin, J. (2000:1), el término gerencia se refiere esencialmente a tres cosas: la búsqueda de oportunidades, la coordinación de capacidades y la aplicación racional de recursos.

Al referirse al plano latinoamericano y hacer un abordaje sobre gerencia, Romero (2006:53), sostiene que la “sociología de la gerencia tendría sentido si se plantea como respuesta de acompañamiento del modelo”, vinculada a “la capacitación técnica y la formación en valores de sus dirigentes” para el logro de una “adecuada responsabilidad social”. La gerencia naciente requiere de las organizaciones con estructura organizacional flexible y horizontal, donde predomine la comunicación asertiva con innovadoras redes de información que sirva de impulso para el trabajo en equipo, por ser esencial para la concepción y ejecución de los proyectos sociales y las metas en el entorno comunal.

Hecha esta precisión, la UNES como organización universitaria e institución social ha incrementado la complejidad en su interior con la promoción del grado académico, la formación profesional de los órganos de seguridad en sus distintos PNF, programas Nacional de Formación Avanzada (PNFA) y la investigación mediante la coordinación de creación intelectual y vinculación social. En tal sentido, De Sousa (2015:83), señala la organización universitaria integra docentes de distintas disciplinas de la seguridad, estudiantes, investigadores, personal administrativo y de servicios para la ejecución de los procesos de gestión del conocimiento, de las actividades académicas y no académicas para la consecución de su función social. También, García (2005:31), afirma la universidad como organización es una condición previa necesaria para asegurar la coherencia entre los instrumentos de evaluación y lo evaluado, para lograr que los objetivos de la política pública no se traduzcan solamente en “modificaciones superficiales en la estructura de la organización, sin consecuencias para el núcleo duro de funcionamiento”.

Por ende, la institución universitaria en constante cambio se comporta como un sistema abierto cuyas partes están relacionadas entre sí y con su medio ambiente. Robbins y Coulter (2009:1), manifiestan “la naturaleza de esta relación es de interdependencia debido a que todas las partes del sistema afectan y son afectados mutuamente, es decir, un cambio en una parte del sistema (subsistema) afectará a otras partes del sistema”. En otras palabras, todas las coordinaciones y jefaturas trabajan articuladamente para lograr las metas de gestión propuestas, de igual manera está en articulación con cada academia (policial, Bomberil, Protección Civil Administración y Desastre, Penitenciario, Investigación Penal, Criminalística), cada una aporta desde su especialización en materia de seguridad ciudadana.

Ahora bien, la Responsabilidad Social Universitaria (RSU) constituye una estrategia para abordar la gerencia universitaria de manera transversal, considerando el entorno y todas las partes interesadas, incluyendo a los estudiantes, actores clave en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Martínez, LloretCatalà & Mas Gil (2017:10), manifiestan que la responsabilidad social

universitaria es un proceso de gestión, formación, producción de conocimientos y participación social, los que constituyen la función social universitaria. Estos cuatro ejes constituyen los pilares básicos de la RSU.

En esta perspectiva, la RSU es definida y descrita por Esfijani, Hussain, & Chang (2013:279), como el compromiso entre una universidad y sus grupos de interés a través de sus funciones, tales como: educación, investigación y servicios. Según Ruiz & Bautista (2016:26), abarca la transferencia de conocimientos, la docencia y procesos de aprendizaje. Vasilescu, Barna, Epure & Baicu, (2010:2), señalan que implica el desempeño ético de la universidad a través de la gestión responsable de diversos impactos de esta en la interacción con la sociedad a fin de inculcar un sentido de ciudadanía civil en aras del desarrollo sostenible global.

No obstante, la universidad de la seguridad como organización universitaria está estructurada en un nivel superior, un nivel de apoyo, un nivel sustantivo y un nivel desconcentrado territorial operativo, por cuanto su dinamismo genera un cambio constante, de esta manera requiere el desarrollo, la adaptación de estrategias y métodos en otros escenarios del área de seguridad, por lo que se anticipa con decisiones transformadoras permitiendo su supervivencia y desarrollo, conduciéndolas a una concepción esencialmente estratégica de su gestión, manifestada en una adaptación sistemática de la planificación y adopción de medidas de acuerdo al entorno cambiante, con una visión compartida del futuro deseado de dicha organización.

Al respecto, la UNES es una organización universitaria pública especializada en el área de la seguridad en Venezuela, con su sede principal en Caracas. La misma se encarga de la profesionalización y el desarrollo integral de funcionarias y funcionarios de la seguridad ciudadana en el país, entre ellos, los cuerpos especiales de la Policía Nacional Bolivariana, el Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas, Bomberos, Protección Civil Administración y Desastre, Criminalística, Policial, Custodios, entre otros, con sus distintos PNF y PNFA.

En este sentido, Reyes (2021:15) define la organización:

Como la estructuración de las relaciones que deben existir entre las funciones, los niveles y las actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados.

Por ende, la organización universitaria dispone y coordina los recursos disponibles (materiales, humanos y financieros), donde el personal directivo, administrativo, docente, y obrero coexisten e interactúan con diversos roles, responsabilidades o cargos en función de alcanzar un objetivo particular, ejercen sus funciones

mediante lineamientos (normas y bases de datos) que han sido dispuestos para estos propósitos. Trabajan de manera estructurada y coordinada para lograr los objetivos del Plan Operativo Anual. Se gestiona con el propósito de facilitar la consecución de metas y maximizar la eficiencia en el logro de resultados. Por ello, los principios organizativos y administrativos básicos se generan desde la Dirección vertical considerando la jerarquía y la autoridad, en tanto que los secundarios son las unidades de dirección vertical, las unidades de mando, el ángulo de autoridad, la especialización vertical, la delegación y la descentralización.

Es este escenario organizacional de la UNES, como organismo social para que funcione al más alto nivel dentro de los planes y objetivos especificados, se estructuran ciertas relaciones entre: (a) Las funciones de docencia, investigación, extensión, formación de recursos humanos, desarrollo tecnológico, innovación productiva y promoción de la cultura, (b) Niveles y (c) Actividades de los elementos materiales y humanos. De ahí, al revisar las conceptualizaciones derivadas de diferentes investigaciones en el campo de las ciencias administrativas, Dávila (2002:5) esgrime en su concepto que una organización es "...un organismo social orientado al logro de objetivos con una división dada del trabajo". Si de este concepto apartamos lo clásico de la división del trabajo, se puede observar que la esencia se conserva en el organismo social orientado al logro de objetivos.

Otra argumentación confirma la estrecha relación existente entre el propósito y la organización la desarrolla Fuenmayor (2002:21), quien en una forma integral define la organización como "un sistema de actividades humanas, diseñadas y formalmente realizadas con el propósito de cumplir con un fin prefijado y explícitamente predefinido". Fuenmayor en su conceptualización deja claro no solo la necesidad de un fin prefijado, sino que además agrega que este fin debe estar explícitamente predefinido. En este orden de ideas, amplía el concepto diciendo una organización no es el conjunto de sus edificaciones, de sus empleados ni de sus recursos. Tampoco, lo es el conjunto de todos esos posibles conjuntos. Lo distintivo de una organización son sus actividades específicas.

En otros términos, todas esas actividades forman un sistema que pretende realizar determinada función o lograr un fin específico. Así, una organización vista como sistema ordenado de actividades no se debe interpretar como un ente con ubicación espacio-tiempo como en el caso de las ciencias naturales, pues se refiere más a una estructura abstracta, compleja, intangible y en algunos casos hasta llegar a ser subjetiva.

Recapitulando, Yarce (2000:14) afirma que es necesario entonces, un proceso de alineación entre la visión, la misión y los valores corporativos dentro de una

planeación estratégica. De igual manera, se requiere de la alineación entre los valores personales de los empleados y los valores corporativos de la UNES para producir una sinergia mayor en su puesta en práctica; es decir, se trata de que los valores se vean reflejados en una institución académica especializada adscrita al paradigma científico, tecnológico-humanista, abierta a las necesidades locales, regionales, nacionales y latinoamericanas, cuya misión es formar para transformar garantizando el derecho a la seguridad.

Por consiguiente, ofrece a las y los aspirantes, las funcionarias y los funcionarios de los cuerpos de seguridad del país, una formación integral de base, continua, diversificada, transdisciplinaria, actualizada y pertinente, acorde con las áreas especializadas de los servicios, en estrecha y permanente vinculación social; afianzada en la creación intelectual y la ética profesional sustentada en profundos sentimientos patrióticos y el respeto a los derechos humanos para servir de manera incorruptible a nuestro pueblo y contribuir decisivamente a la transformación de la sociedad venezolana hacia la democracia socialista del siglo XXI.

Desde luego, el fundamento para el logro de su visión es ser la institución de excelencia académica con marcado compromiso social, sustentada en los valores de confiabilidad, transparencia, eficacia, participación, orientados por su sentido ético hacia el respeto de los derechos humanos, libertades ciudadanas, la resolución de los problemas de seguridad del pueblo venezolano. Así como servir como centro de referencia científica, pedagógica, nacional, regional e internacional con amplio reconocimiento por la calidad e impacto de su gestión en la formación integral de las y los aspirantes, las funcionarias y los funcionarios, la creación intelectual, la vinculación social, fundamentada en la educación dialógica, problematizadora, reflexiva, dignificante, con visión crítica, enfoque de género, sentido latinoamericanista universal.

En esta noción de responsabilidad social, en Venezuela se están generando nuevos paradigmas del Estado, donde se encuentra inmersa la Gerencia, repensada en la construcción de resultado basado en la participación, protagonismo y representatividad, además de tener metas muy concretas para superar la crisis de un estado paternalista con el fin de conducir a la sociedad al logro de sus metas generales a través del crecimiento y logro de aquellos que llevan la voz colectiva.

Sobre este tema, en el contexto local en la UNES centro de formación Yaracuy, en el acercamiento con los actores sociales, en opinión del Jefe de Unidad de profesoral las funciones universitarias que implican la responsabilidad social es asumida como un proceso global muchas veces saturado con actividades dirigidas al reporte diario impulsados de manera integral, al ser revisado y evaluado a nivel

nacional las observaciones son remitidas de manera individual por coordinaciones y no global, generando algunas diferencias en cuanto a los resultados así como apatía por la visión compartida para el logro de objetivos globales.

También otro jefe de unidad de curricular manifiesta que el nivel de gestión operativo en la modalidad presencial demanda mucho control y seguimiento, y cuando las actividades sobrepasan por exigencias múltiples se enfocan en primero atender sus objetivos individuales como la formación y posteriormente van dando respuestas a las exigencias no previstas en el plan operativo anual como desempeño de sus funciones. De este modo, algunos esfuerzos de la organización universitaria no se organizan por una aspiración común por lo complejo del sistema en cada área de conocimiento.

De igual manera, el jefe de unidad de pregrado manifiesta se requiere de un liderazgo organizacional, de una visión compartida y concepción de la responsabilidad social muy particular por desarrollarse procesos presenciales y virtuales simultáneos que, al ser evaluado por reportes, genera desmotivación, poco interés como parte importante para la coordinación académica que hace reportes tributando a otras coordinaciones.

Efectivamente, cuando la gerencia se plantea la integralidad en la gestión de los procesos gerenciales se deduce que en el nivel de gestión operativo muestra una dificultad manifestada por algunos miembros del personal de la universidad, al expresar que la visión compartida de gerencia muestra algunas debilidades para una gestión socialmente responsable en la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad. Por cuanto, cada equipo o cada persona orienta sus esfuerzos más a la consecución de sus objetivos departamentales, y no a los objetivos globales planteados por la organización universitaria.

En este sentido, se infiere son causas de esta realidad el poco liderazgo organizacional, la indiferencia ante la visión compartida, y concepción de la responsabilidad social diversa, al interactuar con el entorno por seguir objetivos individuales elementos imprescindibles para alinear los esfuerzos de toda la organización hacia el objetivo común.

En consecuencia, se evidencia personal inmerso en la rutina, desinterés por la visión compartida, y desmotivación por el trabajo. Por lo que, el personal no logra identificarse con la visión compartida, al no alinearse con su propia visión personal del trabajo. No están a favor ni en contra de la visión compartida, cumplen con sus funciones y su horario de trabajo. Por esta razón se plantea el siguiente propósito de investigación:

Develar las concepciones teóricas que surgen de la organización universitaria hacia una visión compartida de la gerencia para una gestión socialmente responsable en la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad.

2. ESTADO DEL ARTE

2.1 Gerencia

En cuanto al tema de la gerencia, Burgos (1994:421), refiere la gerencia ante todo es “la conducción acertada de los recursos disponibles para la consecución exitosa de los objetivos y metas preestablecidas”. También, este autor destaca para obtener el éxito organizacional se ha de involucrar afectiva e intelectualmente en el proceso de toma de decisiones y ejecución de actividades a todo el personal. De ser así, se estaría en vías de una gerencia participativa, proactiva con una visión crítica, reflexiva e innovadora en vez de reactiva en la formulación de su futuro. Ante tal escenario, el gerente universitario se ve inmerso en una gerencia cada vez más exigente de procesos novedosos de planeación, organización, dirección, control de las actividades institucionales, sin dejar de reconocer a su vez, la temporalidad del uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), así como los conceptos prácticos aplicados en el momento, realidad que conlleva a establecer una constante búsqueda de estrategias prácticas-gerenciales orientadas y armonizadas a las características únicas vividas, exigidas por la sociedad actual.

No obstante, la gerencia es vista como un proceso basado en la construcción innovadora, humana, social, contextual y sinérgica de procesos estratégicos contemporáneos contribuyentes a conducir y resaltar la gestión desarrollada en la aplicación de una acción capaz de enfrentar la incertidumbre con mayor dosis de entereza, estabilidad, humanidad e innovación. Al respecto, Drucker, citado por Berghe (2005:4). Expresa “Una gerencia que no aprende a innovar, no durará mucho tiempo; los negocios hoy tienen que diseñarse para el cambio, como norma y generar cambios, en vez de reaccionar a ellos”.

En consecuencia, los enfoques administrativos “gerencia” y “gestión” en cuanto a los procesos internos y gerencia universitaria tiene su implicación en el control de la rutina de trabajo y los procesos, procedimientos estandarizados para la gestión de la organización. Por consiguiente, la gerencia universitaria asume el uso de las TIC en la gestión de los procesos internos de la universidad con el fin de cumplir sus objetivos mediante la orientación atendiendo a las circunstancias que actúan sobre la institución y que constituyen un entorno, lo cual implica el conocimiento de la organización en su conjunto como sistema. Al respecto, tiene la responsabilidad de proporcionar sistemas de medidas correctas y

retroalimentación apropiada para ayudarles a todos a hacer mejor su trabajo. Mediante la evaluación de los resultados, la gerencia señala que cosas son importantes para la organización universitaria.

2.2 Organización Universitaria

Las organizaciones universitarias, son un universo de conocimiento dividido en varias partes, cada una con funciones específicas, todas interconectadas para crear una experiencia educativa completa, enriquecedora. Se considera la organización universitaria como aquella que forma parte de la totalidad organizacional, más amplia de los límites formales que la identifica. Tiene tres fines fundamentales: El desarrollo de la enseñanza, la investigación y la extensión, y por ende en ella se realizan actividades acordes a esos fines. Sus departamentos académicos son los cimientos fundamentales. Estos departamentos agrupan disciplinas afines y proporcionan el marco para la enseñanza y la investigación en la universidad. Cada departamento está dirigido por un jefe de departamento, que es un miembro del personal académico con experiencia en esa disciplina. Los departamentos también incluyen a otros profesores, investigadores y personal de apoyo.

Los departamentos académicos desempeñan una serie de funciones cruciales en una universidad: (a) *Enseñanza*: Los departamentos son responsables de la enseñanza de los cursos en su disciplina. Esto incluye la planificación de los cursos, la contratación de profesores, la organización de horarios y la evaluación de los estudiantes. (b) *Investigación*: Mucha de la investigación que se lleva a cabo en una universidad se realiza a nivel de departamento. Los profesores y otros investigadores del departamento llevan a cabo investigaciones en su disciplina, a menudo con el apoyo de estudiantes de posgrado. (c) *Apoyo a los estudiantes*: Los departamentos académicos también desempeñan un papel en el apoyo a los estudiantes, ofreciendo asesoramiento académico, oportunidades de investigación y otras formas de apoyo. (d) *Contribución a la comunidad universitaria*: Los departamentos académicos contribuyen a la vida y la cultura de la universidad de muchas formas, desde la organización de conferencias y seminarios hasta la participación en eventos y actividades de la universidad.

En la universidad, los departamentos académicos son una parte integral. Son el lugar donde se lleva a cabo la enseñanza y la investigación, desempeñando un papel crucial en la creación de un ambiente académico enriquecedor y estimulante. Por ende, es importante reconocer el proceso de convertirse en una organización socialmente responsable conociendo que los elementos constitutivos de ellas son personas inteligentes, identifican con claridad la intención que las mantiene unidas en una organización. Cuentan además de la inteligencia racional con la suficiente

inteligencia emocional para mantener conversaciones productivas, cumpliendo acuerdos con un mínimo de fricción personal y un mínimo de entropía organizacional. Evidentemente, una universidad es una entidad compleja con muchos componentes interconectados.

La estructura de una universidad es compleja y multifacética. Cada componente de la universidad, desde su administración hasta sus departamentos académicos, facultades y centros de investigación, tiene un papel específico y crucial que desempeñar. Esta complejidad es esencial para el funcionamiento eficaz de la universidad y para la prestación de una educación de calidad a los estudiantes.

Cada parte de la universidad está interconectada con las demás. Por ejemplo, la administración universitaria proporciona la dirección estratégica, mientras que los departamentos académicos y las facultades llevan a cabo la enseñanza y la investigación. Los servicios de apoyo estudiantil y el sistema de tutoría ofrecen apoyo a los estudiantes, y los exalumnos pueden contribuir a la universidad de diversas formas después de graduarse. Todo esto se conjuga para crear una experiencia universitaria completa y enriquecedora.

2.3 Responsabilidad Social Universitaria

Las actividades realizadas por la organización universitaria, donde se debe enmarcar la Responsabilidad Social, según Quintero (s/f), son aquellas que comprenden lo relativo a: (a) *Los valores y principios éticos*, hacen referencia al conjunto de principios que integra la organización universitaria en la toma de decisiones en cada uno de los procesos y en sus objetivos estratégicos. (b) *La comunidad*, es la extensa categoría de acciones que la organización universitaria realiza para maximizar el impacto de sus aportes, ya sean en dinero, tiempo, productos, servicios, conocimientos u otros recursos dirigidos hacia las comunidades en las cuales opera. (c) *Las personas*, en el desarrollo de la política educativa reúne gran cantidad de decisiones de la organización universitaria relacionadas principalmente con los consumidores (estudiantes) y se vincula con la integridad del producto/servicio (profesional), prácticas interinstitucionales, distribución en las áreas de seguridad, divulgación de sus funciones profesionales y publicidad.

También, (d) El medio ambiente, las prácticas de Responsabilidad Social en relación con el medio ambiente previenen accidentes, evitan graves sanciones por parte de las autoridades (las cuales pueden llegar hasta el cierre de operaciones), mejoran la imagen y logran la supervivencia de la organización universitaria en el largo plazo. Así mismo, facilita la competencia en mercados educativos globalizados. En esta perspectiva la gerencia de la responsabilidad social se concibe como el compromiso de la organización universitaria con los grupos de

interés y el entorno (sociedad), pero es necesario contribuir al desarrollo sostenible comprometiéndose con las futuras generaciones como un sistema integrado.

Al repensar la Responsabilidad Social, desde los actores del hecho formativo universitario, y el ser responsables ante ellos mismos y ante los demás con inclinación al concepto ético, se enfrenta al reto de descontextualizarlo desde la complejidad del mismo y llevarlo al plano colectivo, desde el líder que cuenta con la credibilidad ante un grupo social, donde, a mayor responsabilidad mayor credibilidad en su entorno social. Se visualiza la Responsabilidad Social con un carácter inverso, de lo interno a nivel gerencial a lo externo vinculación social. Donde los gerentes y voceros comunitarios pretenden la cooperación de los miembros de la sociedad y la aprobación de sus actos, para consolidar una sociedad que se respalde en sí misma, inclusiva, con espíritu colaborativo.

2.3.1 Factores para definir la Responsabilidad Social

La Responsabilidad Social (RS) considera los siguientes factores (a) Jerarquía organizacional, (b) Derechos Humanos, (c) Prácticas laborales, (d) El ambiente, (e) Prácticas Operativas, (f) Protección al consumidor descritos a continuación:

La jerarquía organizacional: La organización necesita proveer incentivos relacionados con el manejo eficiente de recursos, la representación de todos los grupos y sobre el balance de sus constituyentes (accionistas, empleados, gerentes, entre otros). Además, necesita establecer buena comunicación con todos sus miembros y promover la participación de los mismos en el proceso de toma de decisiones. De igual forma, necesita mantener registros de los resultados de las decisiones con revisiones periódicas y auditorías confiables.

Los Derechos Humanos: Se mencionan ocho de los derechos Humanos basados en los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. Estos son la debida diligencia, los derechos humanos y las situaciones riesgosas, evitar la complicidad, resolución de conflictos, discriminación, derechos civiles y políticos, derechos económicos y sociales, y el derecho fundamental al trabajo.

Las Prácticas Laborales: Esta sección se refiere o atañe al reconocimiento de los trabajadores a crear asociaciones u organizaciones o cualquier forma de sindicalización. Se pone énfasis sobre la seguridad industrial y la higiene, así como de las políticas que afectan al sitio de trabajo. De igual manera se consideran las prácticas de reclutamiento, entrenamiento de los trabajadores, los despidos y procesos de cesantía de los mismos.

El Ambiente: La protección del ambiente es un factor clave de esta propuesta. Cualquiera sea la naturaleza de la organización esta debe considerar los efectos de sus actividades sobre el medio ambiente. Se incluye la prevención de la contaminación, el sostenible uso de recursos naturales y la minimización de los efectos de los cambios climáticos.

Las practicas Operativas: Se promueve la responsabilidad social en la esfera de influencia de las organizaciones. La libre y justa competencia, la conducta moral y ética por parte de la gerencia y personal de las organizaciones, así como una conducta anticorrupción en el trato con otras organizaciones e individuos.

Protección al Consumidor: Aunado a las prácticas operativas, las organizaciones deben mantener y practicar el mercadeo honesto, la salud y seguridad de sus consumidores, el apoyo de los servicios al cliente, incluyendo la información particular de los clientes. El cliente tiene el derecho a estar informado y de ser educado. Este estándar busca ayudar a las empresas y los líderes mundiales a dar respuesta a los problemas de «sustentabilidad». Muchas organizaciones están tomando seriamente los programas para buscar soluciones a los grandes problemas mundiales, la pobreza, desnutrición, educación, mortalidad infantil y otras tantas que afectan a la comunidad mundial. Es así, como las American Society for Quality (ASQ) y un gran grupo de universidades están uniendo esfuerzos en la búsqueda de soluciones viables y permanentes.

Considerando estos factores Carroll (1991:39), sugiere que los cuatro pilares fundamentales de la RS pueden ser representados como una pirámide. Allí, la dimensión económica actúa como base donde descansan los otros tres aspectos, que se ubican en orden ascendente de la siguiente forma: legales, éticos y filantrópicos. Aparecen, solo a manera de representación, ya que la organización en todo momento, si quiere ser socialmente responsable, debe abordar todos los aspectos mencionados. Concluye, reforzando su definición en el año (1983:52), “la responsabilidad social de la empresa debería esforzarse en obtener utilidades, cumplir la ley, ser ético y un buen ciudadano corporativo”.

3. TRATAMIENTO METODOLÓGICO

Metodológicamente, en este estudio se asumió el paradigma interpretativo vivencial, por cuanto implica a la manera en que los sujetos interpretan la realidad construida socialmente por ellos. En la cual, entre la investigadora y el hecho que se estudia se construyó una relación dialéctica. De este modo, pretendió la comprensión e interpretación de la realidad, los significados, las intenciones de las personas. De tal forma, se precisó, experimentó la realidad como otros la experimentaron, desde el punto de vista contextual y visión sistemática. Este paradigma tiene como objetivo explicar los fundamentos, la verdad, la realidad de

los fenómenos. Así como comprender la experiencia vivida en toda su complejidad, mediante esta comprensión, se busca la conciencia y los significados del fenómeno. Al respecto, Husserl (1998:202), argumenta que el Paradigma de investigación Interpretativo es:

Un paradigma que pretende explicar la naturaleza de las cosas, la esencia y la veracidad de los fenómenos. El objetivo que persigue es la comprensión de la experiencia vivida en su complejidad; esta comprensión, a su vez, busca la toma de conciencia y los significados en torno del fenómeno.

De este modo, se desarrolló la investigación con el enfoque cualitativo. Blasco y Pérez (2007:25), señalan “estudia la realidad en su contexto natural y cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo a las personas implicadas”. De esta manera, al considerar la selección de la naturaleza de investigación postpositivista el paradigma interpretativo-vivencial se desarrolló el enfoque cualitativo, el conocimiento implicó la forma en que los sujetos humanos interpretan la realidad construida socialmente por ellos.

Por lo que se consideró, metodológicamente el método fenomenológico, Fidas (1999:13) explica: “Se centra en la comprensión de la experiencia humana desde la perspectiva de los individuos que la viven. Su objetivo es llegar a una comprensión más profunda a como las personas perciben y construyen su realidad”. Este método genera una exploración rica, matizada de los fenómenos estudiados. Busca captar la esencia de la experiencia a través de descripciones detalladas, reflexivas. No se deja influir por teorías preconcebidas.

Ahora bien, este estudio tiene como uno de sus propósitos Presentar un constructo teórico de los significados y significantes de la organización universitaria hacia una visión compartida de la gerencia para una gestión socialmente responsable en la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad. Para ello, se seleccionaron tres informantes claves, escogidos de la siguiente manera: Un (01) Coordinador Académico y dos (02) Jefes de Unidad, por su experiencia gerencial en la formación de la modalidad presencial. Los cuáles fueron seleccionados por su vinculación y corresponsabilidad con la gestión, desarrollo y promoción de actividades universitarias. Según Martínez (2006:85) “Considerados una muestra intencional, para lo que se elige una serie de criterios considerados necesarios o altamente convenientes en función de tener una unidad de análisis con las mayores ventajas para los fines que persigue la investigación”.

Con el objetivo de recoger información, se desarrollaron las técnicas de la investigación cualitativa más adaptadas a la fenomenología. En este sentido, para recoger, producir información se utilizó las siguientes técnicas: observación, entrevista en profundidad a fin de cumplir con los objetivos del proceso investigativo, vinculado a la contextualización del fenómeno a conocer. Permitió

describir las rutinas, las necesidades, así como los significados en la vida de los participantes.

En lo que respecta a los criterios de calidad de la investigación, se abordó con la triangulación, la devolución sistemática de contenidos, la discusión con pares. Estos procedimientos aseguraron la confianza, solidez del proceso de investigación, a su vez, se fortaleció la autocrítica de la investigadora, la sistematicidad en la obtención de resultados y producción de teorías. En este sentido, la transformación de la sociedad implica otra visión de la educación, del conocimiento, por ende de la ciencia, una nueva ciencia como la declara Martínez (2004:7) “más sistemática, rigurosa, autocrítica, y ésta no puede surgir sin que ocurran desafíos e innovaciones comprendiendo el fenómeno estudiado”. Por cuanto, la interpretación colectiva genera la validez de la información y resultados obtenidos, los cuales configuran las nuevas teorías de participación, generación de conocimiento con rigor científico. Finalmente, el tratamiento utilizado para comprender e interpretar la información fue la categorización, la estructuración, la triangulación de informantes/fuentes, y la teorización.

4. HALLAZGOS

En relación con los hallazgos emergente en las categorías de análisis los teóricos e informantes entrevistados expresan la gerencia participativa, proactiva desarrolla la comunicación eficaz, la organización, el trabajo en equipo, el liderazgo, la creatividad e innovación como habilidades gerenciales para lograr una gestión exitosa en la organización universitaria en función de garantizar la formación de base continua e integral, de las y los funcionarios de los organismos de seguridad ciudadana, servicio penitenciario, seguridad de la nación conforme a los principios constitucionales. En este sentido, desarrolla un proceso de planificación, dirección, control de los recursos en función de la toma de decisiones responsables como un componente de la gestión global y un elemento de trabajo diario implica hacer elecciones estudiadas que consideren el impacto en las personas, los grupos, las organizaciones o el ambiente.

5. REFLEXIONES FINALES

Como reflexión final se puntualiza que en la organización universitaria los fines de formación, investigación, extensión generan relaciones de interdependencia mancomunada, secuencial, recíproca. Su beneficio se centra en la gestión de la gerencia del recurso humano para facilitarle un espacio enmarcado en sus funciones, ofreciendo la flexibilidad de acercarse el uno al otro en momentos de necesidad y toma de decisiones. Permitiendo desarrollar una política social en la comunidad. Cuyos fines son: formar profesionales de alta calidad; considerar la

investigación como base para la educación y la formación de profesionales en función de estimular el pensamiento crítico, la creatividad, la capacidad de innovar; así como transferir conocimientos, cultura entre los diferentes sectores sociales. En esta perspectiva la RSU considera el desarrollo de los valores Responsabilidad, tolerancia, honestidad, autonomía, valentía, respeto, amor, paz, libertad, justicia, objetividad, apertura, integridad e imparcialidad como bases para evaluar la gestión universitaria.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Berghe R, Edgar Van Der (2005) *Gestión y gerencia empresariales aplicadas al siglo XXI*. Ecoe Ediciones, - 300 páginas
- Blasco, J. E., Pérez, J. A. (2007). *Metodologías de investigación en las ciencias de la actividad física y el deporte: ampliando horizontes*. España. Editorial Club Universitario.
- Burgos, I. (1994). *Gerencia y Decisión*. Universidad Central de Venezuela. Ediciones Facultad de Farmacia. Caracas.
- Carroll, A. (1991). *The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders*. Business Horizons. Vol. 34 No. 4. P: 39-48. Tomado de: [https://doi.org/10.1016/0007-6813\(91\)90005-G](https://doi.org/10.1016/0007-6813(91)90005-G).
- Dávila Carlos (2002). *Teorías organizacionales y administración. Enfoque crítico*. McGraw-Hill Interamericana. Capítulo 1. Organización y teorías de las organizaciones.
- De Sousa Santos, B. (2015). *La universidad en el Siglo XXI* (1st ed.). México, D. F.: Siglo XXI Editores
- Esfijani, A., Hussain, F., & Chang, E. (2013). *University social responsibility ontology. Engineering Intelligent Systems*, 21(4), 271-281. https://www.researchgate.net/profile/Azam_Esfijani/publication/259388764_University_social_responsibility_ontology/links/0c96052b53e751948a000000/University-social-responsibility-ontology.pdf
- Etkin, Jorge (2000) *Política, Gobierno y Gerencia de Las Organizaciones Acuerdos, Dualidades y Divergencias*. Prentice Hall. PearsonsEducation S.A.
- Fidias G. Arias (1999). *El Proyecto de Investigación: Guía para su elaboración*. Editorial: Episteme. 96 páginas publicado en Caracas, Venezuela. ISBN: 980-07-3868-1
- Fuenmayor, Ramsés (2002). *Interpretando organizaciones... Una Teoría Sistémico-Interpretativa de Organizaciones*. Universidad de los Andes, Consejo de Publicaciones, Consejo de Estudios de Postgrado. Universidad de Los Andes. Venezuela.
- García de Fanelli, (2005). *Universidad Organización e Incentivos: Desafíos de la Política*. Editorial: Fundación OSDE Miño y Dávila. ISBN: 84-95294-72-9.
- Husserl, E. (1998). *Invitación a la fenomenología*. Barcelona: Paidós.

- Martínez Usarralde, M. J., LloretCatalà, M. d. C., & Mas Gil, S. (2017). *Responsabilidad social universitaria (RSU): Principios para una Universidad Sostenible, Cooperativa y Democrática desde el Diagnóstico Participativo de su Alumnado*. Education Policy Analysis Archives-EPAA, 25(75), 1-25.
<https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/59715/120154.pdf?sequence=1>
- Martínez, M (2006). *Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa*, México. Editorial Trillas.
- Martínez. Miguel (2004). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*. México: Trillas.
- Megginson, L. C., Mosley, D. C., & Pietri, P. H. (2001). *Administración: conceptos y aplicaciones*. México: Compañía Editorial Continental.
- Quintero Beltrán Lewis Charles (s/f). *Responsabilidad Social. Escuela de Economía, Administración y Negocios*, Universidad Pontificia Bolivariana. Disponible en: <https://www.latinpymes.com/gerencia-y-responsabilidad-social/>
- Reyes Ponce, Agustin (2021) *La organización. CECyTec. Temas de Administración. Trabajos Colegiados Estatales Virtuales*. Cuadernillo de Trabajo Semestre Febrero – Julio 2021.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2009). *Administración* (10 ed.). Pearson
- Romero, Juan. (2006). Aproximación a una sociología de la gerencia. Gerencia pública y compromiso social. *Red de revistas científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal (Redalyc). Gestión y política pública*, año /vol. XV, nro. 001. México. (Pp. 49-82). Extraído de: <https://www.redalyc.org/pdf/133/13315102.pdf>
- Ruiz Corbella, M. R., & Bautista Cerro Ruiz, M. J. (2016). *La responsabilidad social en la universidad española. Teor. educ.*, 28(1), 159-188.
<http://dx.doi.org/10.14201/teoredu2016281159188>
- Vasilescu, R., Barna, C., Epure, M., & Baicu, C. (2010). *Developing university social responsibility: A model for the challenges of the new civil society. Procedia-Social Behavioral Science*, 2(2), 4177-4182.
<https://doi.org/https://10.1016/j.sbspro.2010.03.660>.
- Vivar, D. (2000). *Las Organizaciones*. Octava Edición. Barcelona: McGraw-Hill.
- Yarce, J. (2000). *Los valores son una ventaja competitiva*. Bogotá: Ediciones Liderazgo.