

DOI: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i1.383>

Referentes epistémicos sobre las funciones administrativas en el sistema universitario de seguridad organizacional

*Epistemic references on administrative functions in the university system of
organizational security*

Referências epistêmicas sobre funções administrativas no sistema universitário de segurança organizacional

Luis Adrián González-Quiñónez ¹
luis08oso160@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-5026-0028>

Correspondencia: luis08oso160@hotmail.com

* **Recepción:** 01/01/2021 * **Aceptación:** 16/01/2021 * **Publicación:** 12/02/2021

1. Máster Universitario en Sistemas Integrados de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales la Calidad el Medio Ambiente y la Responsabilidad Social Corporativa, Ingeniero de Mantenimiento, Docente Investigador de la Facultad de Ingenierías en la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas, Ecuador.



Resumen

Este artículo persigue difundir algunos referentes epistémicos sobre las funciones administrativas universitarias y su repercusión en la seguridad organizacional de los trabajadores. Esta investigación es teórica y posee un diseño documental. Se discute en primer término, la universidad como organismo social y sus principales funciones administrativas. Posteriormente, se hace un esbozo de los enfoques que permean los procesos administrativos y finalmente se describe la seguridad organizacional y algunas repercusiones en las funciones administrativas del sistema universitario. Como resultado del análisis se llega a la conclusión que las universidades operan bajo sistemas tanto cerrados como abiertos y que la calidad en las funciones administrativas viene dada por el grado de satisfacción organizacional.

Palabras clave: Funciones administrativas; sistema universitario; seguridad organizacional; organismo social; enfoques.

Abstract

This article seeks to disseminate some epistemic references on university administrative functions and their impact on the organizational security of workers. This research is theoretical and has a documentary design. First, the university as a social organism and its main administrative functions are discussed. Subsequently, an outline of the approaches that permeate the administrative processes is made and finally the organizational security and some repercussions on the administrative functions of the university system are described. As a result of the analysis, it is concluded that universities operate under both closed and open systems and that the quality of administrative functions is reached by the degree of organizational satisfaction.

Keywords: Administrative functions; university system; organizational security; social organism; approaches.

Resumo

Este artigo busca divulgar algumas referências epistêmicas sobre as funções administrativas universitárias e seu impacto na segurança organizacional dos trabalhadores. Esta pesquisa é teórica e tem desenho documental. Primeiramente, discute-se a universidade como organismo social e suas

principais funções administrativas. Posteriormente, faz-se um esboço das abordagens que permeiam os processos administrativos e, por fim, descreve-se a segurança organizacional e algumas repercussões nas funções administrativas do sistema universitário. Como resultado da análise, chega-se à conclusão de que as universidades operam em sistemas fechados e abertos e que a qualidade das funções administrativas é dada pelo grau de satisfação organizacional.

Palavras-chave: Funções administrativas; sistema universitário; segurança organizacional; organismo social; abordagens.

Introducción

El trabajo que a continuación se presenta constituye un acercamiento teórico sobre la manera como se conciben las funciones administrativas en el sistema universitario de seguridad organizacional. De este modo, se define la universidad como organismo social, las principales funciones administrativas que de ella se derivan y como las exigencias del entorno ha hecho que las mismas sean conducidas desde diferentes enfoques de gestión, siendo uno de los más usados en la actualidad el enfoque de sistemas, el cual apunta a que la administración universitaria debe enfrentar situaciones dinámicas e inciertas. Desde esta concepción, las funciones administrativas en el sector universitario deben ser analizadas como un todo y como parte del ambiente externo, donde juega un papel crucial la seguridad que la misma institución pueda proveer a sus trabajadores. Es evidente que este trabajo no se puede considerar totalmente acabado, más bien puede servir de motivación a futuras investigaciones que puedan fortalecer, ampliar y reestructurar las concepciones planteadas en este recorrido documental.

La universidad como organismo social y sus principales funciones administrativas

El sistema universitario como organización es una unidad social con objetivos bien definitivos, en la cual confluyen docentes y personal administrativo, cada cual desempeña diferentes funciones que tributan al cumplimiento de la misión de dicha institución. Es preciso señalar que este tipo de organización cuenta con directivos cuyas funciones incluyen la planeación del trabajo, direccionamiento de los procesos y procedimientos, coordinación de los recursos y medición de los logros obtenidos. Aunado a lo anterior, se encuentran los estudiantes como objetos de las interacciones de docentes, directivos y personal administrativo, y como sujetos que interactúan con



ellos. Al respecto, Gairìn (2000) afirma que las universidades son consideradas organizaciones, ya que en ellas se distinguen características que son propias de las unidades sociales. Entre estas características se encuentran; que poseen fines, objetivos y propósitos que orientan la actividad, en ellas existen grupos de personas con relaciones interpersonales ordenadas, realizan funciones y actuaciones que tienden a la búsqueda de unos fines determinados, se mantienen en la búsqueda de la eficacia, racionalidad y productividad, sus funciones son variadas y complejas y los integrantes que las conforman también son variados.

Las exigencias del entorno y las consecuencias de la globalización como son revolución intelectual y el auge de las tecnologías de la información y la comunicación, por mencionar algunos, ha ocasionado que las universidades busquen formas alternativas para adaptarse a los cambios del ambiente, lo que ha hecho ineludible conducirlas desde diferentes enfoques de gestión organizacional. Estos enfoques conciben al hombre, al trabajo y a la organización desde diferentes concepciones, con el propósito de argumentar la forma cómo gestionar los entes sociales en la búsqueda del logro la misión para la cual fueron creadas.

Analizar la universidad como organismo social implica centrar la atención en los procesos administrativos fundamentales (planeación, organización, dirección, control) que son esenciales para que la misma pueda lograr sus objetivos y metas fundamentales. Este proceso administrativo es básico para cualquier tipo de organismo (público, privado, educativo), en el que los recursos humanos, financieros y materiales deben combinarse para lograr ciertos objetivos. Además, el proceso es necesario, sin importar el área de especialización de la administración. En correspondencia con lo planteado por Tristán (2001) cuando sostiene lo siguiente: "A partir de su desarrollo, se fue viendo que la administración no era sólo un problema empresarial, sino que tenía que ver con todos los esfuerzos humanos que unen en una organización, a personas de diversos conocimientos y habilidades. Y esto puede muy bien aplicarse a hospitales, universidades, iglesias, organizaciones de arte y agencias de servicio social de todo tipo" (p. 11).

En el caso específico de las Instituciones de Educación Superior (IES), el interés por el desarrollo administrativo, estuvo limitado por muchos factores donde destacan:

- El crecimiento de la escala de actividad de estas instituciones, que incrementó significativamente la complejidad de su gestión.

- El vínculo cada vez más estrecho entre los productos de la educación superior y el desarrollo económico y social de cada país que evidenció la exigencia sobre su eficacia.
- El incesante aumento de los costos de la educación superior y la disminución en la afluencia de recursos a las IES, que ha provocado un interés marcado en la racionalidad de los procesos y en la utilización de los recursos.
- La necesidad de integración del trabajo docente y científico (interdisciplinariedad, transdisciplinariedad) y su proyección institucional como trabajo cooperativo (Tristá, 2001).
- A partir de este panorama surge la necesidad de una administración universitaria como conjunto de personas que hacen posible el trabajo de todos los demás y los integra en una cierta unidad institucional (Borrero, 1973). De esta concepción se extrae la necesidad de un enlace armónico entre las diversas actividades, para realizar las funciones generales que brotan de los movimientos del organismo productivo total.

Es así que estas "funciones generales" planeación, organización, dirección y control, se integran a la academia, no por encima, sino junto a ella. El diseño, realización y evaluación curricular comienzan a verse entonces, no sólo como hechos psicopedagógicos o sociológicos, sino también, como hechos administrativos, lo que ha conducido a la carencia de una teoría administrativa consolidada de gestión universitaria.

Enfoques que permean los procesos administrativos en el sector universitario

Otra manera de ayudar al entendimiento de la tarea administrativa es observar, dentro de los organismos, los distintos enfoques como se desarrollan los procesos administrativos. A continuación, se describen dos enfoques que han abordado esta temática, donde destacan el sistema cerrado y el abierto.

Desde el punto de vista del enfoque de sistema cerrado, existen diferencias básicas en la orientación de los sistemas administrativos en estos diferentes niveles. El sistema operativo tiene que ver principalmente con la racionalidad técnico-económica, y trata de crear certidumbre cerrando el núcleo técnico para muchas variables. Contrastando con esto, el nivel estratégico de la empresa encara el más alta grado de incertidumbre en términos de los insumos provenientes del medio ambiente, sobre los cuales tiene muy poco o ningún control (Capítulo 1 el sistema organizacional,



s.f). Por lo tanto, la administración en estos niveles debe tener los puntos de vista del sistema abierto y concentrarse en estrategias innovativas y/o adaptativas.

El nivel de coordinación opera entre los niveles operativo y estratégico y sirve de intermediación y coordinación entre ambos. Este nivel transforma la incertidumbre del medio ambiente, en la racionalidad técnico-económica necesaria, como insumo, del subsistema operativo.

Por su parte, desde la concepción de enfoque de los sistemas abiertos se genera un cambio sustancial en la manera de desarrollar las funciones administrativas. Esta debe manejar la incertidumbre y las ambigüedades y, sobre todo, debe preocuparse por adaptar el organismo a nuevos y cambiantes requerimientos. La administración es un proceso que abarca y traspasa los distintos subsistemas de las organizaciones, por tanto, la misma debe enfrentar situaciones dinámicas, inciertas, y con frecuencia enigmáticas (Capítulo 1 el sistema organizacional, s.f).

En líneas generales, una de las funciones más difundidas de la administración a todos los niveles es la toma de decisiones. En el sistema operativo son apropiados los enfoques del sistema cerrado, sin embargo, para los niveles estratégico y de coordinación los enfoques para la toma de decisiones deben ser del sistema abierto.

Se puede afirmar que en muchas instituciones de educación superior estos niveles están separados teóricamente. Por ejemplo, en las universidades, el consejo universitario se concibe como satisfactor de la responsabilidad estratégica, mientras que el rector, los directores y los jefes de departamento participan en asuntos de coordinación; los profesores, bajo este concepto, desarrollan las funciones operativas. En las empresas, el consejo directivo relaciona la institución al organismo con su medio ambiente, la administración media y superior manejan los aspectos de coordinación y otros empleados desarrollan las tareas operativas (Capítulo 1 el sistema organizacional, s.f).

En la actualidad, el enfoque de sistemas sugiere que la administración debe enfrentar situaciones dinámicas, inciertas, y con frecuencia ambiguas. Desde esta perspectiva, los organismos sociales son vistos como un sistema complejo formado para varios subsistemas parciales, unidos y dirigidos, de partes interrelacionadas. Siendo las cosas así, esta concepción permite examinar a la organización como un todo y como parte del ambiente externo.

A este respecto, Rodríguez Valencia (2002) considera que la función principal del enfoque de sistemas es, la elevación óptima de la eficacia de la operación de todo el organismo, por lo que el

enfoque de sistemas aplicado a la administración, parte del supuesto de que todo organismo social es un sistema, en el que cada uno de sus elementos tiene sus objetivos determinados y limitados.

Es importante subrayar que el enfoque de sistemas en sí, consiste en investigar las formas más generales de organización, lo cual implica, el estudio de los elementos del sistema, las interrelaciones entre ellos, los procesos que unen las partes del sistema a sus objetivos o los elementos fundamentales de los sistemas organizacionales. En donde el sistema administrativo, es uno de los sistemas más importantes en una organización, ya que involucra a todo el organismo y lo relaciona con su medio, el cual establece objetivos, desarrolla planes, estrategias y operaciones mediante el diseño de estructura orgánica, la integración de recursos, el manejo y la condición de gente, así como el establecimiento de procesos de control (Chávez, Escobar. y Vásquez, 2009).

Desde esta perspectiva, el enfoque de sistemas dentro del estudio de las funciones administrativas, es visto como una manera efectiva y eficiente, al tomar en consideración tanto los valores personales como los sociales y parte importante de esta perspectiva se halla en la Teoría General de Sistemas que considera a los organismos sociales como un sistema inmerso en un ambiente.

Por lo tanto, el éxito en la administración de una organización recae principalmente en la capacidad de un buen manejo de los sistemas que la componen. Para la práctica administrativa, adecuada y actual, serán los sistemas que se utilicen, los que determinen su buen funcionamiento; ya que estos deben cumplir con las necesidades que requiera la organización para lograr el cumplimiento de sus objetivos y metas establecidas.

Un sistema dentro de una organización, es considerado como la interacción de los componentes que integran en forma general ya sea entre el personal y la institución. Así, los elementos fundamentales que se pueden determinar en un sistema organizacional son, siguiendo a Tejada (2003) los individuos o personas que lo constituyen y lo dinamizan, los grupos, la organización, el entorno o contexto, la historia y las interacciones. Es importante destacar que cada uno de los elementos señalados actúa como niveles y cada uno de los mismos contiene a su vez otros aspectos que se relacionan de manera unidireccional y bidireccional. Sin embargo, abordar cada nivel o dimensión arrojaría un trabajo muy extenso y estaría fuera de los linderos de los objetivos de este artículo. En este sentido, se deben reconocer y diseñar estrategias de acción y su correspondiente implementación para enfrentar retos, potencializando las oportunidades que generan situaciones como la competitividad, la globalización, la incertidumbre y el cambio constante, las condiciones



de jerarquización del entorno, la multiculturalidad, la movilidad social, la sustentabilidad ecológica, económica y social, los sistemas de regulación y normatividad social, etc. (Tejada, 2010).

Es de hacer notar que los elementos mencionados son esenciales en un sistema; y su aplicación dentro de los sistemas administrativos, permite visualizar la importancia de los mismos en la gestión administrativa. El proceso administrativo, se compone de una serie de funciones fundamentales de la administración, las cuales varían según el autor. Para el presente estudio se utilizará el criterio que divide al proceso administrativo en cuatro etapas siendo estas: Planeación, organización, dirección y control, las cuales forman parte de toda organización y en especial del sistema universitario, objeto de análisis en ese escrito. Seguidamente se describen las fases propuestas siguiendo a Stoner, Freeman y Gilbert (2009).

a) Planeación.

Es la etapa del proceso administrativo en la que se analiza la información relevante de la institución, basándose en la situación actual y enfocándose en la situación futura, con el fin de reducir el grado de incertidumbre, por medio de la determinación de cursos de acción que contribuyan a la institución al logro de los resultados esperados.

Entre los tipos de planes que se ejecutan en esta etapa del proceso administrativo están: la definición de la misión y visión, objetivos y metas, estrategias, políticas, procedimientos, reglas, programas y presupuestos.

b) Organización.

Es el proceso para comprometer a dos o más personas para que trabajen juntas de manera estructurada, con el propósito de alcanzar una meta o una serie de metas específicas. En esta segunda etapa se determinan las relaciones jerárquicas, la autoridad y responsabilidad de las distintas unidades que conforman una institución, así mismo, se efectúa la asignación de las funciones que deben realizarse en éstas. Algunos aspectos de la estructura de la organización son, las herramientas organizacionales, como lo son el organigrama y los manuales administrativos.

c) Dirección.

Se define como el proceso de influir sobre las personas para lograr que contribuyan a las metas de la organización y del grupo. Este proceso está a cargo del recurso humano y para su buena praxis se requiere de un buen liderazgo, motivación, comunicación, supervisión y cultura organizacional de tal manera, que los colaboradores contribuyan al logro de los objetivos de la institución al realizar sus labores y a la vez obtener la satisfacción de sus intereses personales.

d) Control.

El control es el proceso para asegurar que las actividades reales se ajusten a las actividades planificadas. En esta fase del proceso administrativo, se verifica si las actividades del recurso humano están enfocadas hacia las metas establecidas, para lo cual es necesario establecer estándares de desempeño, medir los resultados presentes, comparar estos resultados con las normas establecidas y tomar medidas correctivas en aquellas áreas en donde se encuentren deficiencias. En líneas generales, institución universitaria para cumplir objetivos, debe planear, organizar, dirigir y controlar, además de sistematizar y racionalizar acciones, con el fin de contribuir a la máxima satisfacción de las necesidades de la organización. El surgimiento de nuevos enfoques y modelos basados en competencias, tanto personales como de desempeño vuelven efectiva la gestión administrativa en las organizaciones.

A este punto, es necesario referir que desde el punto de vista administrativo, las organizaciones universitarias son percibidas a partir de las funciones administrativas descritas y unos procesos básicos, (Tejada, 2010) particularmente ligados a la acción de la psicología organizacional y a la gestión de recursos humanos, como son: reclutamiento, selección, inducción, capacitación, formación, desarrollo de carrera, direccionamiento y redireccionamiento, acompañamiento y seguimiento, alineamiento de procesos y competencias, promoción y retribución, preparación para el retiro. La organización de estos procesos van de la mano con la integración de las nuevas formas de gestión, como la gestión por objetivos, por procesos, del conocimiento, estratégica, del talento, por valores, del aprendizaje, por competencias, lo cual va a tributar en la seguridad organizacional o cultural de la organización que se caracteriza por los valores, principios, concepciones, comportamientos morales y éticos desarrollados por ésta y que revelan sus actitudes, formas de entender y enfrentarse a la realidad y las acciones correlacionadas con ellas. En el siguiente



apartado, se describen este constructo y la manera como la misma repercute en las funciones administrativas en el sector universitario.

La seguridad organizacional y algunas repercusiones en las funciones administrativas del sistema universitario

Sumergirse en el análisis de la seguridad organizacional hace indispensable, en primera instancia, clarificar qué se entiende por seguridad, así como otros conceptos vinculados al mismo. A continuación, se presentan algunas particularidades conceptuales sobre este constructo.

La seguridad es un término polisémico, adquiriendo un significado diferente en función de las ideas, cultura y percepciones individuales (Laborie, 2011). Normalmente es usado en contextos variados: seguridad humana, laboral, industrial, alimentaria, medioambiental, escolar, organizacional, etc. Por tanto, aun cuando todos comparten un mismo vocablo, las implicaciones de la seguridad según el adjetivo que la acompaña, puede adquirir connotaciones diversas (Baldwin, 1997), siendo necesario matizar su significado en función del ámbito en el cual sea utilizado el mismo.

En concordancia con el Diccionario de la Real Academia Española (2002) la seguridad es asumida como la cualidad de aquello que es seguro. Del mismo modo, el término seguro está relacionado con la ausencia de peligro, daño o riesgo.

En los países de habla española se dispone de un único término para referirse a la condición de seguro. Por el contrario, en el ámbito anglosajón la palabra seguridad se despliega en dos conceptos: "safety and security", cada uno de los cuales con connotaciones diferentes. Al respecto, Díaz-Vicario (2015) considera que el safety como la seguridad frente a accidentes (emergencias), o la relacionada con el riesgo de lesiones en los seres humanos, y la security como la seguridad frente a los actos ilícitos o criminales (seguridad ciudadana).

En relación con lo anterior, Albretchtsen (2003) afirma que es difícil diferenciar estos términos ya que ambos remiten a la idea de protección frente a posibles riesgos o amenazas. En contraposición a lo anterior, Sans (2008) piensa que tanto el vocablo safety como security son caras de una misma moneda. Siendo las cosas así, se puede afirmar que la seguridad no es una medida objetiva, sino

que depende enormemente de las habilidades, ideas y capacidades cognitivas de las personas y de las circunstancias contextuales.

En lo atinente a la seguridad organizacional, objeto de análisis en este artículo, se puede advertir que no es fácil conceptualizar la misma y el problema radica en primera instancia en la vaguedad al tratar de definir el término seguridad. De modo que el concepto de seguridad organizacional va a depender de la perspectiva que se adapte para su definición.

En esta línea de ideas, los estudiosos de la seguridad desde el ámbito organizacional ponen énfasis en los aspectos relacionados con los objetivos y la estructura. Por una parte, en lo que a los objetivos concierne, una cuestión central de reflexión es si la seguridad física y emocional de los trabajadores es una meta del sistema universitario, ya que ello tiene importantes implicaciones en cómo ésta debe ser considerada. Duke (2002) afirma que "cuando la seguridad es una meta oficial, es probable que el tiempo, la energía y los recursos estén centrados en la protección del bienestar de los miembros de la comunidad escolar" (p.36). Por otro lado, en lo atinente a la estructura, se trata de examinar si las universidades promueven la cualificación o especialización del personal, redacción de normas y sanciones por incumplimiento, aplicación de normativas, por citar algunas. En resumen, las instituciones de educación universitaria que asumen la perspectiva organizacional velan porque su estructura, en términos de organización de recursos humanos, materiales y funcionales, promueva la seguridad de todos los miembros de la organización.

En esta misma línea de ideas, la seguridad organizacional es considerada un indicador de calidad y se refiere al grado de satisfacción de los diversos sectores y miembros de la institución, los profesores como elemento medular constituyen uno de los factores con los que debe contarse, sin embargo la complejidad que van tomando las instituciones de educación universitaria obliga a considerar a otros profesionales que también intervienen en la institución, llevando a cabo funciones de apoyo educativo, asistencial o administrativo.

Este indicador se puede estudiar través de los parámetros de satisfacción por las condiciones materiales; este contenido hace referencia a los recursos, instalaciones y elementos de carácter físico con los que cuentan los profesionales para su propia supervivencia física y desarrollo de sus funciones, además se manifiesta por aspectos como retribuciones económicas, seguridad e higiene de las instalaciones físicas, disponibilidad de materiales didácticos, manejabilidad del número de alumnos, entre otras (Chávez, S., Escobar, Z. y Vásquez, D., 2009).



También se atiende en función de la satisfacción por la seguridad del ejercicio de su profesión; se hace referencia a los requisitos de carácter profesional que permiten a un trabajador sentirse seguro en su situación actual y tener confianza en las posibilidades de conservar su seguridad profesional en el futuro, para ello debe existir estabilidad en el puesto de trabajo, oportunidades para su formación, posibilidades de cambios a otras especialidades, posibilidad de cambio a funciones no docentes, etc. Igualmente es importante la satisfacción por la estructura del funcionamiento institucional; con relación a este aspecto el docente no es sólo un profesional que trabaja aisladamente con su grupo de alumnos, es también un miembro de la organización social compuesta por todo el personal de la institución, además de formar parte de grupos como consejos, comisiones, equipos, departamentos, etc., es decir está totalmente implicado con la estructura funcional y administrativa de la institución (Briceño, Carrero y Pepe, 2006).

Los estudios de seguridad desde la perspectiva organizacional centran su atención en cuestiones relacionadas con los objetivos y estructura. En relación a los objetivos, una cuestión central de reflexión es si la seguridad física y emocional de los trabajadores es una meta del sistema universitario, ya que ello tiene importantes implicaciones en cómo ésta debe ser considerada.

El panorama descrito deja entrever que la seguridad organizacional debe estar presente en todas las funciones administrativas en el sector universitario ya que la misma permea los valores, principios, concepciones, comportamientos morales y éticos de los trabajadores y que se exterioriza en las actitudes, formas de entender y enfrentarse a la realidad y las acciones correlacionadas con ellas. De ahí que la seguridad organizacional repercute en todas las esferas de la organización, así como en lo familiar y social condiciones de vida saludables y mejoramiento de la calidad de vida, mejoramiento de los niveles de satisfacción en la institución, etc. Razón por la cual, se deben idear mecanismos encaminados a al mejoramiento continuo y que los objetivos sean el obtener resultados de calidad, que incidirán en el clima organizacional y, que seguramente irán mejorando la vida de todas las personas que integran la sociedad.

Conclusiones

A través del tiempo, las universidades han evolucionado desde organizaciones con características totalmente tradicionales con un sistema cerrado hasta convertirse en nuevas organizaciones con

visión administrativa totalmente innovadora caracterizada por un sistema abierto que busca la calidad en sus funciones administrativas.

La seguridad organizacional debe estar presente en todas las funciones administrativas (planeación, organización, dirección, control) en el sector universitario ya que la misma permea los valores, principios, concepciones, comportamientos morales y éticos de los trabajadores y la misma se refleja en las actitudes, formas de entender y enfrentarse a la realidad y las acciones correlacionadas con ellas.

De este modo, las universidades deben conquistar la calidad en sus procesos y ello se exterioriza en la calidad de las funciones administrativas; sin embargo, no puede perderse de vista que esto depende en gran medida de la seguridad que la universidad como organismo promueva en sus trabajadores.

Referencias

1. Capítulo 1 el sistema organizacional. (s.f).Recuperado de virtual.urbe.edu.
2. Albretchtsen, E. (2003). Security&safety. Recuperado de <http://www.iot.ntnu.no/user/Albretcht/rapporter/nota%20safety%20v%20security.pdf>
3. Baldwin, D. (1997). The concept of security. *Review of International Studies*, 23(1), 5-26.
4. Borrero, A. (1973). La universidad. Estudios sobre sus orígenes, dinámicas y tendencias: Vol. 3. Pontificia Universidad Javeriana
5. Briceño, M.; Carrero, M.; Pepe, N. (2006). Calidad universitaria: análisis de gestión, los procesos administrativos en el aula y el docente como líder transformativo.
6. Díaz-Vicario, A. (2015). La gestión de seguridad integral en los centros educativos: facilitadores y obstaculizadores. Universitat Autònoma de Barcelona. Tesis doctoral
7. Duke, D.L. (2002). *Creating safe schools for all children*. Boston, MA: Allyn&Bacon
8. Gairín, S. J. (2000). La organización escolar; contexto y texto de actuación. Tercera Edición. España: La Muralla, S.A.
9. Laborie, M. (2011). La evolución del concepto de seguridad. Documento Marco 05/2011. Ministerio de la Defensa. Recuperado de http://www.ieee.ies/Galerias/fichero/docs_marcos/2011
10. Real academia española. (2002). *Diccionario de la lengua*. Madrid: Real academia española



11. Tejada, A. (2003). Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. Gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias. En: Psicología desde el Caribe, núm. 12, julio-diciembre, 2003, pp. 115-133 Universidad del Norte. Barranquilla, Colombia
12. Tejada, A. (2010). Análisis del sistema organizacional desde una perspectiva compleja como herramienta de recursos humanos. En: psicología desde el Caribe N° 26, julio-diciembre 2010. Universidad del Valle, Cali (Colombia).
13. Rodríguez Valencia, J. (2002). Como Administrar Pequeñas y Medianas Empresas. 4^o Edición.
14. Sans, J. (2008). La normativa de seguridad contra incendios en los edificios e industrias. Presente y futuro. Revista Catalana de Seguretat Pública, 18, 181-202
15. Stoner, J.A.; Freeman, R. E.; Gilbert, D. R. (2009). Administración. Sexta Edición.
16. Tristá, B. (2001). Administración universitaria. Capítulo 1 la institución universitaria como objeto de gestión. CEPES-UH: Universidad de la Habana.

References

1. Chapter 1 the organizational system. (s.f). Retrieved from virtual.urbe.edu.
2. Albretchtsen, E. (2003). Security & safety. Retrieved from <http://www.iot.ntnu.no/user/Albretcht/rapporter/nota%20safety%20v%20security.pdf>
3. Baldwin, D. (1997). The concept of security. Review of International Studies, 23 (1), 5-26.
4. Borrero, A. (1973). University. Studies on its origins, dynamics and trends: Vol. 3. Pontificia Universidad Javeriana
5. Briceño, M .; Carrero, M .; Pepe, N. (2006). University quality: management analysis, administrative processes in the classroom and the teacher as a transformative leader.
6. Díaz-Vicario, A. (2015). Comprehensive security management in educational centers: facilitators and obstacles. Autonomous University of Barcelona. Doctoral thesis
7. Duke, D.L. (2002). Creating safe schools for all children. Boston, MA: Allyn & Bacon
8. Gairìn, S. J. (2000). The school organization; context and performance text. Third edition. Spain: La Muralla, S.A.

9. Laborie, M. (2011). The evolution of the concept of security. Framework Document 05/2011. Ministry of Defense. Retrieved from http://www.ieee.ies/Galerias/fichero/docs_marcos/2011
10. Royal Spanish Academy. (2002). Language dictionary. Madrid: Royal Spanish Academy
11. Tejada, A. (2003). Current management models in organizations. Talent management, knowledge management and competency management. In: Psychology from the Caribbean, no. 12, July-December, 2003, pp. 115-133 Universidad del Norte. Barranquilla, Colombia
12. Tejada, A. (2010). Analysis of the organizational system from a complex perspective as a human resources tool. In: Psychology from the Caribbean N ° 26, July-December 2010. Universidad del Valle, Cali (Colombia).
13. Rodríguez Valencia, J. (2002). How to Manage Small and Medium Businesses. 4th Edition.
14. Sans, J. (2008). The fire safety regulations in buildings and industries. Present and future. Catalan Magazine of Public Seguretat, 18, 181-202
15. Stoner, J.A .; Freeman, R. E .; Gilbert, D. R. (2009). Administration. Sixth edition.
16. Tristá, B. (2001). University administration. Chapter 1 the university institution as a management object. CEPES-UH: University of Havana.