

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE RSU PARA LA UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO

RSU ORGANIZATIONAL STRUCTURE FOR THE UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO



¹Herminia Banda Izeta, ²Sandra Juárez Solís,
³Leticia Rodríguez Ocaña, ⁴Jorge Humberto Rico Meza

^{1,2,3,4}Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México

Recibido: 15/12/2021 Aprobado: 20/01/2022

RESUMEN

La estructura organizacional de RSU para la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, tiene como objetivo diseñar la estructura organizacional que atienda el compromiso y responsabilidad social ante los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. Para alcanzar dicho objetivo se revisan y estudian los elementos teóricos del diseño organizacional. Partiendo del hecho de que el diseño de una estructura organizacional adecuada contribuye a mejorar la competitividad, en las organizaciones públicas o privadas, lucrativas o no lucrativas es necesario definir las diferentes áreas funcionales que se desarrollan para la consecución de los objetivos establecidos en el diseño de la estructura organizacional interna que establece formalmente los niveles de autoridad y responsabilidad. La división en áreas funcionales y el diseño de la estructura debe tener flexibilidad suficiente como para posibilitar una administración dinámica y basada en proyectos. De igual forma se considera el compromiso adquirido por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, al obtener el distintivo de RSU en 2016 y posteriormente en el 2019 refrenda dicho compromiso.

Palabras clave: estructura organizacional, responsabilidad social universitaria, educación superior

ABSTRACT

The organizational structure of RSU for the Universidad Juarez Autonoma de Tabasco, aims to design the organizational structure that addresses the commitment and social responsibility to the Sustainable Development Goals of the 2030 Agenda. To achieve this objective, the theoretical elements of the Organizational design. Starting from the fact that the design of an adequate organizational structure contributes to improving competitiveness. In public or private,

Citación: Banda Izeta, H. ., Juárez Solís, S. ., Rodríguez Ocaña, L. ., & Rico Meza, J. H. . (2022). Estructura Organizacional de RSU para la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. *Publicaciones E Investigación*, 16(1). <https://doi.org/10.22490/25394088.5782>

¹ <http://orcid.org/0000-0003-4565-3577> / hbi05@hotmail.com

² <http://orcid.org/0000-0002-7883-3622> / marketingvhsa@outlook.com

³ <https://orcid.org/0000-0003-0491-2886> / letiro6@hotmail.com

⁴ <https://orcid.org/0000-0003-1310-3677> / ricomeza@hotmail.com

<https://doi.10.22490/25394088.5782>

profit-making or non-profit organizations, it is necessary to define the different functional area that are developed to achieve the objectives established in the design of the internal organizational structure that formally establishes the levels of authority responsibility. The division into functional areas and the design of the structure should be flexible enough to a flow dynamic and project-based management. In the same way, the commitment acquired by the Universidad Juárez Autónoma de Tabasco is considered, when obtaining the RSU badge in 2016 and later in 2019 endorses said commitment.

Key words: *Organizational structure, university social responsibility, higher education.*



1. INTRODUCCIÓN

Las universidades públicas suman la responsabilidad social a su quehacer en un acto de conciencia, en el desempeño de su papel y contexto. Enfocando sus esfuerzos a la formación de profesionistas de calidad comprometidos responsablemente con la sociedad y el planeta.

La Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT) a través de la División Académica de Ciencias Económico Administrativas (DACEA) asume el compromiso de Responsabilidad Social Universitaria (RSU) emprendiendo acciones e iniciativas dirigidas a nuevas formas de gestión universitaria, así como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) tendientes a una verdadera transformación social y responsable en la formación profesional de sus educandos.

De esta premisa surge la pregunta y discusión ¿Cuenta la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco con la estructura organizacional necesaria para asumir la tarea de RSU? Y, es a partir de dicha pregunta que nos damos a la tarea de realizar una propuesta de estructura organizacional para la UJAT con la finalidad de alcanzar las metas y objetivos planteados en los ODS propuestos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

2. DESARROLLO

Es probable que los seres humanos hayan vivido siempre en grupos organizados. Generalmente, las tareas que presentan un determinado grado de dificultad

suelen dividirse entre distintas personas para lograr así una mejor ejecución. Podemos afirmar que la empresa moderna es, en realidad, una extensión de la especialización y división del trabajo que ya existía en los primeros grupos sociales, lo que lleva a continuación a proponer una definición preliminar de organización.

Si entendemos que toda organización debe contar con una estructura organizacional, preferentemente que esta sea funcional, ya que la estructura organizacional les da a las organizaciones ese carácter formal que emana de la clara definición de las unidades administrativas que la conforman.

Las organizaciones son sistemas con individuos debidamente organizados e integrados con la finalidad de alcanzar metas y objetivos comunes (Hodge, Anthony & Gales, 1998).

Los elementos que conforman esta conceptualización son las relaciones formales y los niveles jerárquicos de las unidades administrativas, el agrupamiento de individuos en las unidades administrativas, y el diseño de los sistemas y procedimientos que coadyuven a la buena comunicación, coordinación e integración del esfuerzo generado en todas las unidades administrativas, es decir, departamentos (Rodríguez Valencia, 2011).

La última parte de la definición de organización enfatiza la tendencia de estas a la búsqueda de metas determinadas. Las empresas no son solo una agrupación de personas temporales, sino que existen para

lograr metas compartidas de carácter común. En conclusión, las organizaciones son sistemas humanos de cooperación y coordinación integrados dentro de límites definidos con el fin de alcanzar metas compartidas.

3. LAS ORGANIZACIONES COMO SISTEMAS, ESTRUCTURA Y ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La teoría de sistemas se centra en la estructura y relaciones o interdependencia entre las partes de la organización. Un enfoque sistémico implica la idea de que la organización está formada por partes y que estas interactúan entre sí para alcanzar los objetivos de la empresa.

Dos características adicionales de los sistemas relacionados entre sí son el holismo y la sinergia. Por holismo, entendemos que un sistema debe considerarse como un todo. Los cambios en cualquier parte del sistema tienen impacto y le afectan en su totalidad.

El concepto de sinergia hace referencia al efecto interactivo de las partes del sistema. La suma de interacción de las partes componentes de la organización es mayor que el efecto de las partes por separado, o, dicho de otro modo, $2+2=5$. Podemos afirmar que una organización es más que la suma de sus partes.

La teoría de sistemas distingue entre dos tipos de sistemas abiertos y sistemas cerrados.

Los sistemas abiertos pueden (mediante la importación de energía en forma de recursos físicos, humanos y financieros) eludir la entropía y crear un estado denominado entropía negativa.

Las organizaciones, como sistemas abiertos que son, mantienen relaciones con su entorno. Las empresas reciben energía (inputs) del entorno en forma de recursos. Los inputs y outputs de los sistemas abiertos son muy relevantes, pues representan los puntos de contacto con el entorno. Estas funciones de inputs y outputs constituyen parte integral del subsistema de área de contacto con el exterior

Sistemas cerrados son aquellos que se auto conservan y no reciben energía o recursos externos, es decir, no necesitan interactuar con el entorno. Cuando estos sistemas se quedan sin energía entran en un estado de colapso denominado entropía. Uno de los avances más relevantes en el estudio de las organizaciones ha sido la comprensión de que las organizaciones no son ni pueden ser sistemas cerrados, pues dependen del entorno para la obtención de energía (Etkin, 2000).

En cuanto a la estructura, el termino designa la distribución y el orden de las diversas partes de un todo. La estructura no tiene partes, sino miembros de un todo orgánico, los componentes de una estructura se hallan relacionados unos con otros de modo que sólo pueden ser lo que son en su relación con los demás y por ella. La estructura de algo consiste en las interrelaciones relativamente estables de sus partes (Méndez, 1986, p. 100).

De tal forma que la estructura se define como la suma total de las formas en las que una organización divide su trabajo en diversas tareas, coordinándolas entre si posteriormente (Hodge, Anthony & Gales, 2001).

La definición de estructura comprende dos elementos clave: diferenciación e integración. La diferenciación implica fraccionar el trabajo a realizar en un conjunto de tareas, mientras que la integración hace referencia a la coordinación necesaria entre estas tareas, en un intento de asegurar la obtención de las metas generales de la organización. La estructura de la empresa viene representada en el organigrama, que muestra las relaciones de autoridad, los canales de comunicación formales, los equipos de trabajo formales, departamentos o divisiones, así como líneas formales de responsabilidad.

Respecto a la estructura organizacional, esta debe cumplir con dos cometidos para la organización. Debe proporcionar una estructura de responsabilidades, las relaciones de subordinación y los grupos, así mismo, debe ofrecer mecanismos para vincular y coordinar los elementos organizacionales en un todo coherente. La estructura se refleja en el organigrama. Vincular la

organización en un todo coherente requiere de usos de sistemas de información e instrumentos de vinculación además del organigrama (Daft, 2011).

La estructura organizacional se puede diseñar para ofrecer los vínculos de información vertical y horizontal basados en el procesamiento de información requerido para cumplir con la meta general de la organización. Los gerentes pueden elegir orientarse hacia una organización tradicional diseñada para la eficiencia, con énfasis en los vínculos verticales como jerarquía, reglas y planes y sistemas de información formales o hacia una organización contemporánea diseñada para el aprendizaje y la adaptación, que resalta en la comunicación horizontal y la coordinación. Los vínculos verticales no son suficientes para la mayoría de las organizaciones actuales. Las organizaciones proporcionan vínculos horizontales mediante sistemas de información transfuncionales, contacto directo entre los gerentes a través de las líneas departamentales, grupos de trabajos temporales, integradores de tiempo completo y equipos.

Las alternativas para la agrupación de empleados y departamentos en un diseño estructural general incluyen agrupamientos funcionales, divisionales, multifocales, horizontales y de red virtual. La selección entre las estructuras funcional, divisional y horizontal determina donde será mayor la coordinación e integración. Con las estructuras funcional y divisional, los gerentes también utilizan mecanismos de vinculación horizontal para complementar la dimensión vertical y lograr la integración de departamentos y niveles en un todo organizacional. Con una estructura horizontal, las actividades se organizan horizontalmente entorno a los procesos de trabajo centrales.

Una estructura de red virtual extiende el concepto de la coordinación horizontal y colaboración más allá de las fronteras de la organización. Las actividades se llevan a cabo a través de un eje central, en tanto que socios contratados por outsourcing realizan otras funciones y actividades.

La estructura matricial busca lograr un equilibrio entre las dimensiones vertical y horizontal de la estructura. La mayoría de las organizaciones no existe en estas formas puras, en cambio utilizan estructuras híbridas que incorporan las características de dos o más tipos de estructura.

Por último, los gerentes buscan encontrar el equilibrio correcto entre el control vertical y la coordinación horizontal. Los signos de desalineación estructural incluyen la demora en la toma de decisiones, la falta de innovación, el bajo desempeño de los empleados y el exceso de conflictos.

Finalmente, un organigrama no solamente son muchas líneas y cuadros en un papel. El objetivo del organigrama es fomentar y dirigir a los empleados hacia actividades y comunicaciones que permitan a la organización alcanzar sus metas. El organigrama ofrece la estructura, pero los empleados el comportamiento. Se trata de una guía para procurar que las personas trabajen en conjunto, pero la gerencia debe implementar la estructura y ejecutarla (Daft, 2011).

4. CLASIFICACIÓN DE ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES (GRÁFICAS DE ORGANIZACIÓN)

Los directivos suelen empezar a describir a la organización dibujando un organigrama, un mapa de su estructura formal. Estos organigramas definen los niveles y papeles en una organización. Son importantes para los directivos, no solo porque describen quien es responsable de que las estructuras formales importan en, al menos otras dos formas. Primera, la estructura de la jerarquía afecta a los patrones de comunicación y al intercambio de conocimientos: los individuos que están en niveles superiores o inferiores de la jerarquía, o en distintas partes de la organización. Segunda el tipo de posiciones estructurales en la cúspide sugiere el tipo de habilidades necesarias para avanzar en la organización: una estructura en la que haya especialistas funcionales, en la cúspide, indica la importancia que

tienen en el éxito las disciplinas funcionales especializadas más que en la experiencia empresarial general. En definitiva, las estructuras formales pueden decir mucho sobre el papel del conocimiento y las habilidades de una organización.

Los investigadores proponen una amplia variedad de retos importantes que conforman la estructura de la organización, incluyendo el tamaño de la organización, el grado de diversificación y el tipo de tecnología.

A continuación, se presentan siete tipos básicos de estructuras: funcional, multidivisional, holding, matricial, transnacional, de equipos y de proyectos.

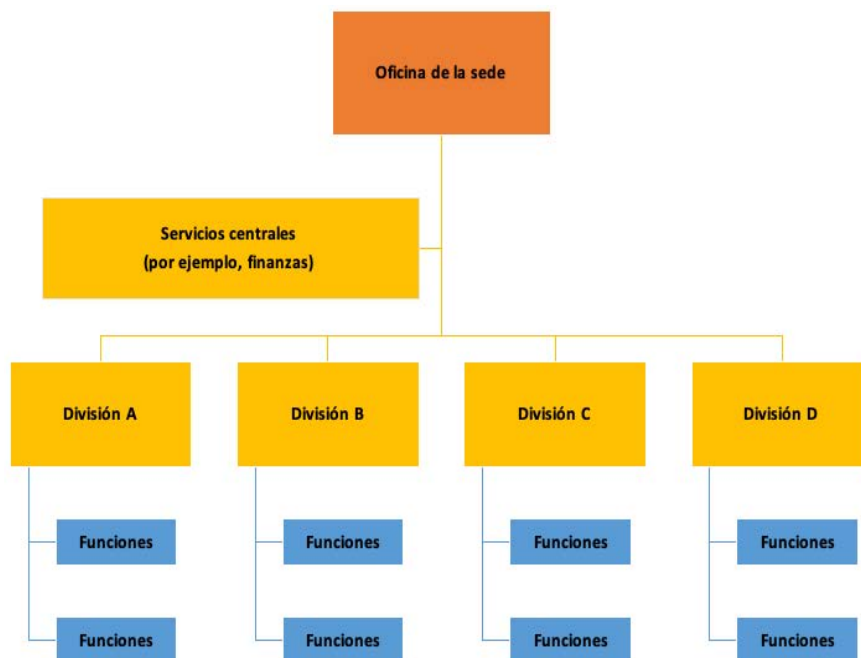
Estructura funcional: cuando una organización supera a un nivel básico de tamaño y complejidad, tiene que empezar a dividir sus responsabilidades. Un tipo de estructura fundamental es la funcional, que divide las responsabilidades en función de sus principales papeles de la organización, como producción, investigación y ventas. Esta estructura suele encontrarse en las empresas más pequeñas, o en empresas con una gama de productos reducida y no variada. Esta estructura ofrece una clara definición de los papeles y tareas, aumentando así las líneas de responsabilidad. Los departamentos

funcionales también ofrecen una concentración de la pericia, y fomentan así el desarrollo del conocimiento en las áreas de especialidades funcionales.



Fuente: Johnson, 2006.

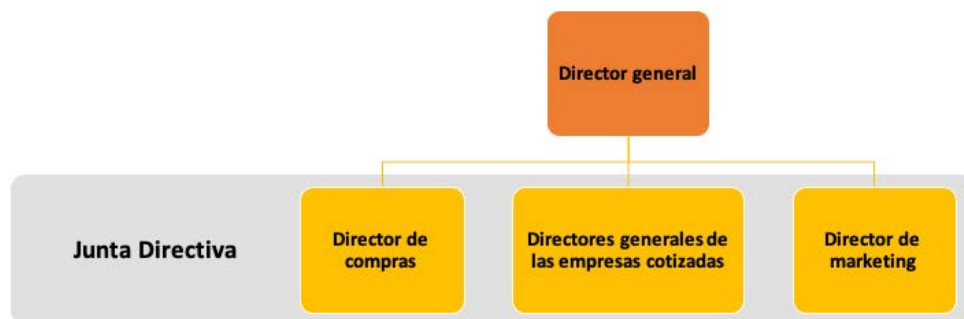
Estructura multidivisional: está constituida por divisiones separadas definidas en función de los productos, servicios o áreas geográficas. la creación de divisiones suele sugerir como un intento para superar los problemas que tienen las estructuras funcionales en condiciones de diversidad. Las estructuras multidivisionales son flexibles en cuanto las organizaciones pueden añadir, cerrar o fusionar divisiones a medida que cambien las circunstancias.



Fuente: Johnson, 2006.

Estructura matricial: esta estructura combina distintas dimensiones estructurales de forma simultánea, por ejemplo, divisiones de productos, territorios geográficos o divisiones de productos y especialidades

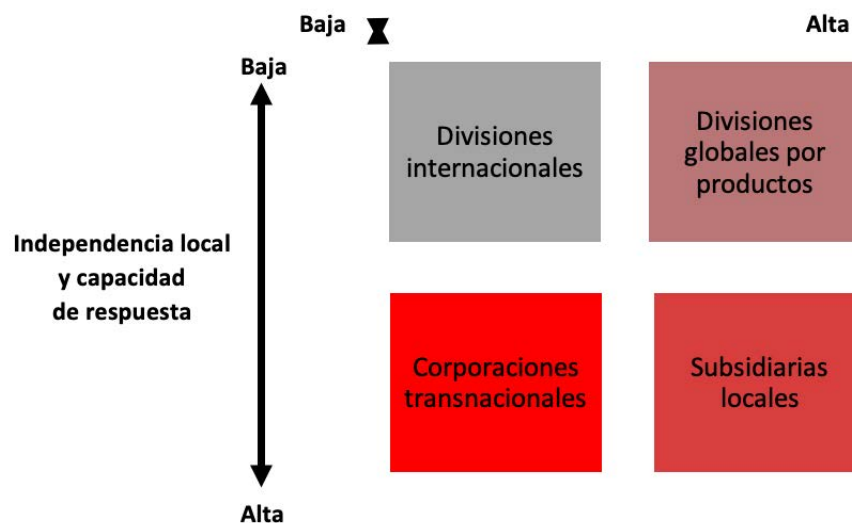
funcionales. Estas estructuras son eficaces para gestionar los conocimientos, porque permiten que las distintas áreas de conocimiento se integren entre las delimitaciones de la organización.



Fuente: Johnson, 2006.

Estructura transnacional: es un sistema de dirección internacional que es particularmente eficaz para explotar el conocimiento entre fronteras. La estructura transnacional intenta obtener lo mejor de las dos estrategias internacionales extremas, la estrategia multipaís y la estrategia global. Tal y como la describen

Bartlett & Ghoshal, la estructura transnacional es como una estructura matricial, pero tiene dos características específicas: primera responde concretamente al reto de la globalización; segunda, tiende a tener responsabilidades mejor definidas en las intersecciones de las dimensiones.



Fuente: Johnson, 2006

Estructura por equipos: intenta combinar la coordinación horizontal y vertical estructurando al personal por equipos multifuncionales, que suelen crearse en

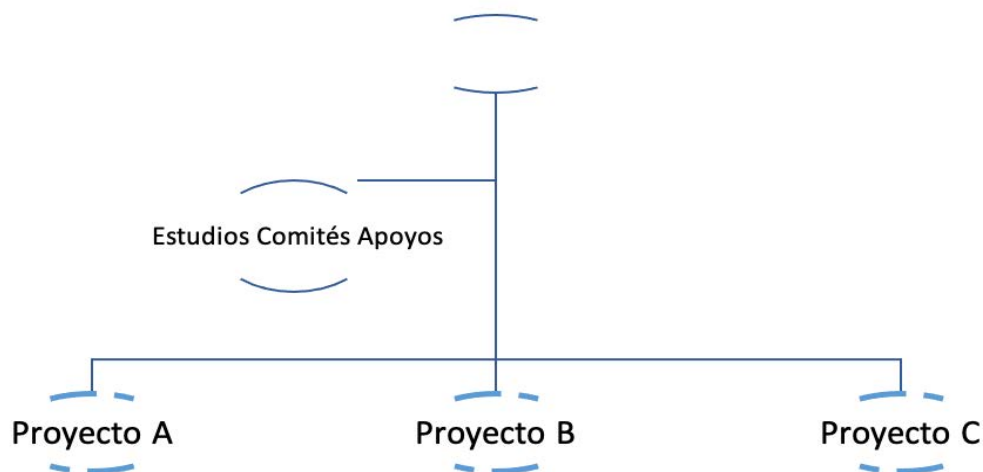
torno a los procesos empresariales. Las estructuras por equipos también pueden ayudar a las organizaciones a responder con flexibilidad a los diversos clientes.



Fuente: Johnson, 2006.

Estructura por proyectos: es aquella en la que se crean equipos para realizar determinados trabajos y después se disuelven. Esto puede ser muy adecuado para las organizaciones que ofrecen bienes y servicios muy grandes, caros o duraderos. La estructura de la organización es un conjunto de equipos de

proyectos que cambia continuamente, creados dirigidos y reagrupados por un pequeño grupo corporativo. Muchas organizaciones utilizan estos equipos de una forma más particularizada para complementar la estructura principal (Johnson, 2006).



Fuente: Aktouf, 2001.

Para el diseño de las estructuras (organigramas), también se analiza la propuesta de Mintzberg (1983) quien propone una tipificación de 5 estructuras: 1. Simple o funcional: departamentalización de tipo funcional con amplio tramo de control. 2. Burocracia mecánica: basada en la visión de Max Weber, grandes unidades departamentales y altamente formalizadas. 3. Burocracia profesional: departamentalización funcional y altamente especializada. 4. Forma divisional: departamentalización divisional conformado además de las unidades administrativas con programas y proyectos, entre otros. Y, 5. Adhocracia: departamentalización matricial con estructuras de equipos de trabajo y empleados con facultades empowerment.

En un enfoque estratégico-sistemático, el diseño organizativo es parte del proceso de transformación del análisis de entradas de energías y resultados. Un diseño adecuado debería ser capaz de facilitar la adquisición y usos de los inputs, la dirección del proceso de transformación, es decir, la tecnología y la venta de los outputs. Un buen diseño debería llevarnos a una eficiencia y eficacia organizativa. Aunque un buen diseño puede no ser suficiente para proporcionar eficacia y eficiencia, es claramente un factor clave.

El diseño implica toma de decisiones estratégicas sobre una agrupación de individuos o tareas en unidades de trabajo, departamentos o divisiones de la organización. Una organización ha de afrontar un dilema básico con respecto al diseño. La razón por la que existe una organización es que el trabajo colaborativo puede obtener mayores resultados que el individual. La sinergia se alcanza mediante la especialización, la cual permite contar con expertos en áreas específicas (diferenciación), de manera que las personas se vuelven más hábiles en aquellas. Así es como se refleja la diferenciación en el diseño organizativo. Sin embargo, a medida que la organización se diferencia, se hace más difícil coordinar el esfuerzo. El diseño de una organización también puede desempeñar un papel crítico en la integración. A la hora

de tomar decisiones acerca del diseño apropiado para una organización, la alta dirección intenta encontrar aquella configuración que permita una combinación óptima de diferenciación e integración orientada a una adaptación óptima de su entorno.

Es tal la complejidad de las organizaciones, así como las tareas y las decisiones referentes al diseño adecuado. La llegada de las tecnologías permite que la comunicación sea cada vez más económica y rápida, lo cual ha cambiado radicalmente el mundo de las organizaciones. Estas tecnologías no solo han hecho más rápida y económica la información disponible, si no que han hecho las distancias más cortas. Es tal el impacto de las tecnologías en la aparición de nuevos diseños organizacionales, que las utilizan como mecanismos de coordinación.

En el diseño de las organizaciones también es considerado el tamaño *de la organización*. Las organizaciones no son entidades estáticas o estancadas, si no crecen, disminuyen y sufren cambios en el tiempo. La idea de que la organización cambia de manera secuencial a lo largo del tiempo en función de su tamaño creciente, las condiciones cambiantes y la madurez organizativa, estos cambios secuenciales difieren del cambio organizativo planificado, pues este cambio es el que la dirección realiza de manera intencional para mejorar las condiciones de la empresa. Los cambios asociados con los ciclos de vida cambiantes pueden solaparse hasta cierto punto con el cambio organizativo planificado, aunque no siempre debe ser así. Algunos cambios de ciclo de vida ocurren como consecuencia de los cambios evolutivos de la organización, mientras que otros son el resultado del intento de la organización de hacer frente a las crisis existentes a lo largo de las distintas etapas de su ciclo de vida. Cuando aumenta el tamaño aparece la complejidad. A medida que crece una organización es más difícil gestionar sus operaciones y su estructura, por lo que el reto del directivo es equilibrar las ventajas del tamaño con las exigencias de la complejidad.

5. CARACTERÍSTICAS DE LAS ESTRUCTURAS EFICACES

Es importante mencionar que no existe un único diseño adecuado que sea el mejor para todas las organizaciones, sino que existen diseños que serán más apropiados para una empresa concreta según las circunstancias que esta debe afrontar. Los determinantes principales de los diseños son las condiciones del entorno a las que se enfrenta la empresa, la tecnología (o tecnologías) que utiliza la organización, las metas y los objetivos estratégicos de la firma, su tamaño, el momento del ciclo de la vida en el que se encuentre y finamente su cultura.

A pesar de las circunstancias, todos los diseños organizativos deberían poseer ciertas características para ser eficaces, como las operaciones eficientes, el fomento de la innovación, la flexibilidad y la capacidad de adaptación, la eficacia del rendimiento y el desarrollo individual, la eficacia de la coordinación y la comunicación, así como la eficacia de la formulación, la implantación y el logro de la estrategia (Hodge, Anthony & Gales, 2001).

Eficiencia. El diseño de una organización debe estimular la consecución eficiente de sus metas. La eficiencia, hacer bien las cosas, es un factor crítico para el éxito y la supervivencia de una empresa, siendo la adecuación del diseño organizativo de los factores clave para ello. Muchas empresas cambian sus configuraciones de diseño en un intento de eliminar la duplicidad, mejorar la sensibilidad y capacidad de respuesta y alcanzar economías de escala. Un diseño eficiente debería proporcionar un esqueleto o red de diferenciación e integración de tareas para la asignación y utilización de recursos de la organización.

Innovación. Las organizaciones que se hallan en entornos simples y estáticos necesitan algún grado de innovación, es decir, habilidad para generar formas de operar más eficaces y eficientes, así como productos y servicios que ofrecer. El diseño debería promover la innovación mediante la provisión de los recursos y la comunicación necesaria para que tuviera lugar la innovación.

Las organizaciones que se hallan en entornos complejos y dinámicos necesitan aún más innovación si desean permanecer en consonancia con el entorno y ser capaces de responder a él. Por tanto, el diseño debería facilitar la exploración del entorno, el área de contacto con el exterior y la innovación. En estos entornos, los diseños que mantienen a la organización en estrecho contacto con los elementos del entorno son de importancia crítica para la supervivencia.

Flexibilidad y adaptabilidad. Todas las organizaciones necesitan ser flexibles y adaptables. Cada vez son menos los entornos simples y adaptables. Un diseño eficaz debe equilibrar las necesidades de consistencia y predictibilidad con las necesidades de flexibilidad y sensibilidad del entorno.

Los diseños pueden proporcionar flexibilidad y adaptabilidad de dos maneras. En primer lugar, el diseño y la estructura de apoyo pueden actuar como conductores para transmitir información desde las personas en contacto con el exterior y los analistas del entorno hasta los individuos encargados de la toma de decisiones en niveles superiores, de manera que posibilite a los directivos la formulación e implementación de nuevas estrategias, incluyendo la del rediseño de la organización.

En segundo, lugar el diseño en sí mismo puede crear unidades, departamentos o divisiones cercanas al entorno que sean capaces de responder, es decir en el caso de las organizaciones matriciales los recursos pueden trasladarse según las necesidades y como respuesta a las condiciones cambiantes. Esto puede suceder sin necesidad de gran implicación de la alta dirección.

Eficacia del desempeño y desarrollo individual. El diseño deberá estimular a los empleados para que se desarrollen en su trabajo mediante el aprendizaje de nuevas habilidades y aceptando mayores responsabilidades a medida que van adquiriendo más experiencia. El diseño deberá proporcionar una clara trayectoria o escalera profesional de trabajos o puestos en la organización, así como un sistema donde los empleados puedan recibir la formación adecuada que los capacite en la realización de trabajos de niveles más altos.

Eficacia de la coordinación y la comunicación. En la esencia del diseño y la estructura de las organizaciones se halla la ejecución eficaz de las tareas. Los líderes deberían diferenciar las tareas, agrupar a los empleados e integrar posteriormente este trabajo de manera que el trabajo de la organización pueda realizarse de forma adecuada. La clave de ello es la configuración de diseño que selecciona la dirección.

El diseño adecuado facilitará la coordinación y la comunicación allí donde sea más necesario.

Eficacia de la formulación e implementación de la estrategia. La reacción entre estrategia y estructura, o diseño, ha sido objeto de intensa investigación en la literatura organizativa. Tanto la estructura como el diseño son factores importantes en el desarrollo de estrategias y son resultados clave del proceso de formulación de estrategia. La organización puede ser rediseñada de manera estratégica como resultado de la información transmitida a la alta dirección. A medida que las organizaciones crecen y se desarrollan nuevos productos y servicios, pueden abandonar las agrupaciones funcionales y adoptar otras configuraciones del diseño. A medida que las organizaciones adoptan nuevas estrategias, puede ser que necesiten modificar sus diseños. Las distintas configuraciones de diseño pueden hacer disponibles diferentes recursos e información que pueden tener como resultados nuevas estrategias (Hodge, Anthony & Gales, 2001).

En suma, bajo esta perspectiva y el estudio teórico de las organizaciones se entiende que para el desarrollo de programas y proyectos es necesaria una estructura organizacional, afín de contar con la infraestructura necesaria que permita alcanzar los objetivos y metas fijados.

6. AGENDA 2030

Por lo que respecta a la Agenda 2030 y su contenido de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) instituida por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), cuyo objetivo de los ODS son mecanismos apropiados que permitirán a la población y a sus

dirigentes de forma conjunta, participar en la búsqueda de consensos sociales y disminuir las brechas. Amina J. Mohammed, Vicesecretaria General de las Naciones Unidas, señala que el propósito es “Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades” (ONU, 2019) .

El 25 de septiembre de 2015 más de 150 líderes mundiales asistieron a la Cumbre de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible en Nueva York con el fin de aprobar la Agenda para el Desarrollo Sostenible. El documento final, titulado “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible”, fue adoptado por los 193 Estados miembros de las Naciones Unidas. Dicho documento incluye los 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) cuyo objetivo es poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y hacer frente al cambio climático sin que nadie quede atrás para el 2030.

Este nuevo marco de desarrollo da una oportunidad para el sistema de las Naciones Unidas, a nivel mundial y en México, de focalizar nuestra cooperación y programación, de seguir abogando y promoviendo el tema de inclusión y equidad en un marco de derechos, de construir más ciudadanía para las y los mexicanos en este país.

7. MÉXICO Y LA AGENDA 2030

Como actor global, México participó activamente en la definición de la Agenda. El país fue uno de los más activos en los foros de consulta, participando y liderando el proceso de negociación. No solo presentó propuestas puntuales para incorporar los principios de igualdad, inclusión social y económica, e impulsó que la universalidad, sustentabilidad y los derechos humanos fuesen los ejes rectores de la Agenda 2030. También abogó por la adopción de un enfoque multidimensional de la pobreza que, además de considerar el ingreso de las personas, tomara en cuenta su acceso

efectivo a otros derechos básicos como la alimentación, educación, salud, seguridad social y servicios básicos en la vivienda.

México ha mantenido su participación activa en la implementación de la Agenda 2030, algunos de los avances son:

México fue uno de los dos países voluntarios en la región para presentar avances sobre los ODS ante el Foro Político de Alto Nivel en Desarrollo Sostenible.

Instalación del Comité Técnico Especializado en Desarrollo Sostenible (Presidencia de la República-INEGI), con la participación de las dependencias de la Administración Pública Federal.

El Senado de la República instaló el Grupo de trabajo sobre la Agenda 2030, el cual dará seguimiento y respaldo desde el poder legislativo al cumplimiento de los ODS.

Desarrollo del Plan de implementación de los ODS por parte de la Presidencia de la República y la AMEXCID con apoyo del PNUD.

Instalación del Consejo Nacional de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

El tema de Responsabilidad Social, surge en México como una necesidad de hacer a las Empresas Socialmente Responsables (ESR) siendo una nueva forma de hacer negocios, enmarcada en la sustentabilidad económica, social y ecológica.

La RSE establece que las empresas se deben integrar voluntariamente a la actuación socialmente responsable, desarrollando técnicas sustentables en la producción y el uso de los recursos naturales (Welford, 2002), así también estas empresas con RSE deben comportarse de acuerdo con los intereses que les demanden los diferentes grupos de interés (stakeholders), con el objetivo de contribuir a un desarrollo social, ambiental sostenible y económicamente viable (Lafuente, Viñuales, Pueyo & Llaría 2003). Ante esta

nueva gestión de negocio, las actividades que realiza la empresa deberán ser rentables, así también deben aportar y/o compartir valor para todos los grupos implicados y afectados reconocidos como stakeholders. Es realmente de la sociedad de quien dependen las empresas, por lo que en cualquier actuación que realizan, deben considerar a los grupos con los que se relacionan (Romo Jiménez, 2016).

Sin embargo, en México el tema de la RSE es incipiente tanto para las empresas como para los consumidores en general, de tal forma que se debe dar un desarrollo observando su evolución incluso a nivel global.

8. LA UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO Y LA RSU

Las instituciones de educación superior (IES) pueden comprometerse con la RSU solicitando a los organismos autorizados su acreditación, la cual se otorga mediante un distintivo después de haber cubierto los requisitos impuestos para ello.

La Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contabilidad y Administración (ANFECA) organismo mexicano, realiza certificaciones a las escuelas de negocios y del área económico administrativas.

La ANFECA, también comprometida con las instituciones de educación superior (IES) y la sociedad, se involucra y compromete como organismo social con la Agenda 2030 nombrando un representante ante la ONU para atender los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las IES en México.

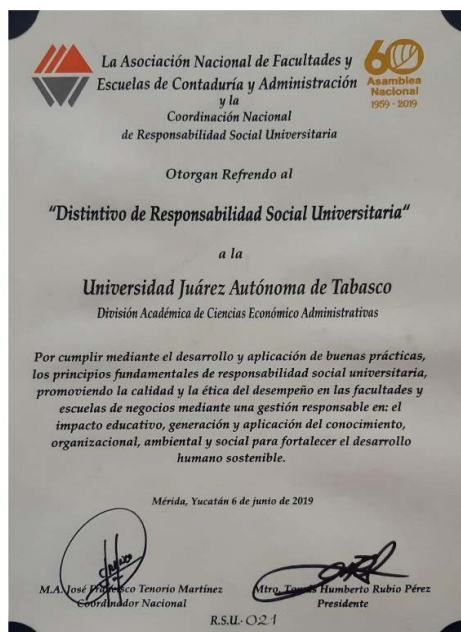
Es a través de la División Académica de Ciencias Económico Administrativas (DACEA) que la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT), comprometida con su quehacer y con la sociedad, obtiene el distintivo de Responsabilidad Social Universitaria (RSU) en junio de 2016 a través de la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contabilidad y Administración (ANFECA), distintivo que es refrendado en julio de 2019.

La Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, asume y entiende la importancia de la RSU como respuesta al compromiso para formar ciudadanos responsables con su entorno, generadores de ideas creativas y comprometidos para ayudar a solucionar problemas sociales y ambientales.

Diseño de la estructura organizacional para La Universidad Juárez Autónoma de Tabasco que atienda el compromiso y responsabilidad social ante los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

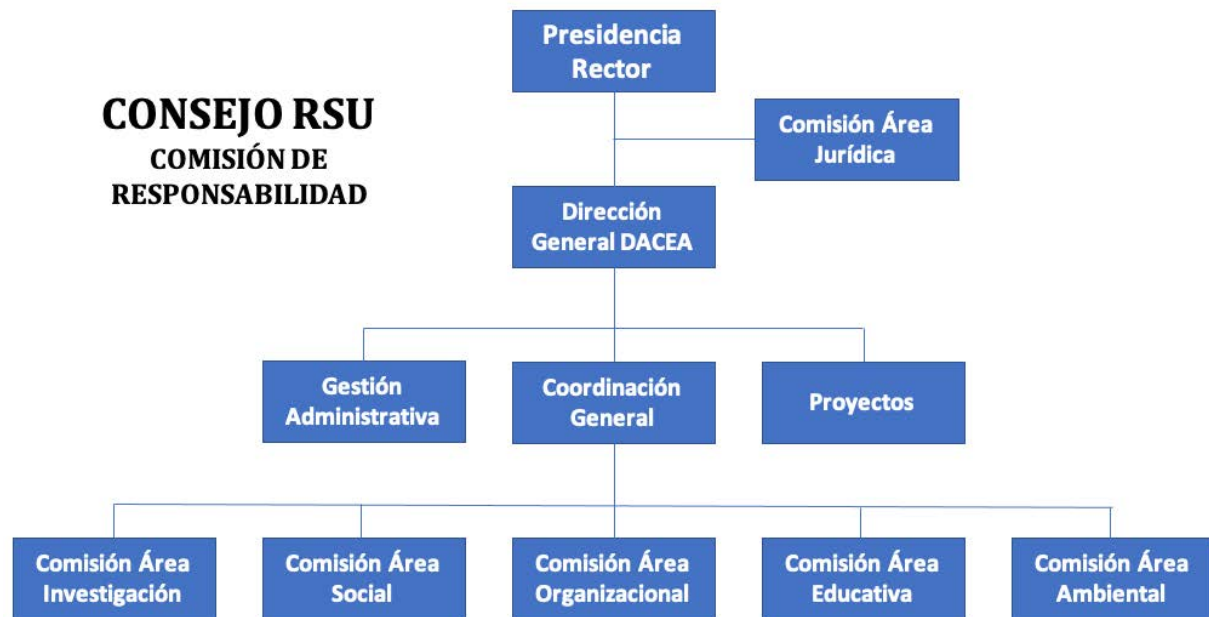
La estructura propuesta es de tipo mixta ya que mezcla la estructura funcional, al considerar los elementos pertinentes en los equipos de trabajo, es ad hoc para organizaciones grandes y que ofrecen servicios especializados. Incluye también elementos de la estructura por proyectos, pues de las características y elementos de dicha estructura son los equipos de trabajo para realizar la operatividad en los proyectos y programas a desarrollar. Estos equipos pueden crearse y reagruparse de acuerdo a las necesidades situacionales y contextuales.

Cabe hacer mención que la DACEA preside actualmente la Comisión de RSU. Es así que la misma división se encarga de dar seguimiento a los procesos de acreditación para la obtención del distintivo de RSU – UJAT.



		Presidencia Rector		
		Comisión Área Jurídica		
		Director General Dr. Luis Manuel Hernández Govea		
	Gestión Administrativa	Coordinación General	Proyectos	
	*	Mtro. Jorge H. Rico Meza	*	
Comisión Área Investigación	Comisión Área Social	Comisión Área Organizacional	Comisión Área Educativa	Comisión Área Ambiental
Dra. Cecilia García Muñoz Aparicio Dra. Olga Beatriz Sánchez Rosado Dra. Candelaria Guzmán Fernández	Dra. Candelaria Vázquez Ramos Dr. Salvador Neme Callacich Dra. Concepción Reyes de la Cruz Dra. Aida Dinorah García Álvarez	Dra. Herminia Banda Izeta Mtra. Raquel López García Dra. Sandra Juárez Solís Mtro. Jorge Humberto Rico Meza	Dra. Aida Beatriz Armenta Ramírez Dr. Miguel Ángel Ramírez Dra. Ana Bertha Vidal Fócil Martínez	Mtro. Alejandro Mustieles Ocaña Mtra. Leticia Rodríguez Ocaña Mtra. María del Carmen Ancona Alcocer
* Sugiere se invite y nombre un representante por área del conocimiento de la Universidad.				
* Nombrar al Gestor Administrativo				
Comisión de RSU				

Fuente: elaboración propia



CONSEJO RSU
COMISIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

<p>Presidencia Rectoría Preside la Comisión Institucional y en conjunto analiza los proyectos propuestos al Consejo de RSU para su aprobación.</p>				
<p>Comisión Área Jurídica Atiende la normatividad respectiva a la Comisión de RSU.</p>				
<p>Dirección General Preside la Comisión Divisional y presenta al Consejo los proyectos de RSU propuestos.</p>				
	Gestión Administrativa	Coordinación General	Proyectos	
	Realiza la gestión administrativa de la Comisión de RSU.	Coordina la Comisión de RSU.	Capta los proyectos y somete a consideración de la Comisión de RSU.	
Comisión Área Investigación	Comisión Área Social	Comisión Área Organizacional	Comisión Área Educativa	Comisión Área Ambiental
Realiza investigaciones que coadyuvan al desarrollo de ODS.	Atiende las relaciones con mipymes y ONG.	Realiza actividades estructurales y procedimentales de la Comisión de RSU.	Gestiona la acreditación y refrendo del distintivo de RSU ante las instancias respectivas.	Realiza actividades que coadyuvan al logro de los ODS.
Objetivos de las áreas que conforman la Comisión de RSU de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco				

Fuente: elaboración propia

9. CONCLUSIONES

Contar con una estructura organizacional pertinente en las organizaciones y programas como la RSU, es una forma de planeamiento que busca articular los esfuerzos para alcanzar los propósitos de la organización, aprovechar las capacidades existentes y atender las demandas del medio, ayuda a las organizaciones a alcanzar los objetivos propuestos de manera planeada, coadyuva en la optimización y rendimiento de los recursos financieros, humanos, técnicos, materiales, y tecnológicos. De igual forma se mejoran:

- Los procesos de los servicios, ofertados a la sociedad;
- Se posiciona de mejor forma la imagen y credibilidad de la UJAT;
- Se brindará una mejor atención a los educandos y la demanda será mayor, y
- Habrá un mejor control en el desempeño de las actividades, la eficiencia terminal y se alcanzará de mejor forma de acuerdo a los objetivos y metas fijados.

REFERENCIAS

- Aktouf, O. (2001). *La administración entre tradición y renovación*. Cali: Universidad Libre.
- Daft, R. L. (2011). *Teoría y diseño organizacional*. México: Cengage.
- Daft, R. L. (7 de julio de 2019). Teoría y diseño organizacional. <https://docplayer.es/>
- Etkin, J. (2000). *Política, gobierno y gerencia de las organizaciones*. Buenos Aires: Prentice Hall.
- Hodge, B. J., Anthony, W. & Gales, L. (1998). *Teoría de la organización. Un enfoque estratégico*. Madrid: Prentice - Hall.
- Hodge, B. J., Anthony, W. & Gales, L. (2001). *Teoría de la organización. Un enfoque estratégico*. Madrid: Prentice Hall.
- Johnson, G. S. (2006). *Dirección estratégica*. Madrid: Pearson Educación.
- Méndez S., M. F. (1986). *Dinámica social de las organizaciones*. México, D.F.: Interamericana, S.A de C.V.
- Mintzberg, H. (1983). *Diseño de las organizaciones eficientes*. Buenos Aires: Prentice Hall.
- ONU. (2019). *Agenda 2030. Una agenda transversal, transformativa e integrada que anuncia un hito histórico para nuestro mundo*. Ban Ki-moon, Secretario General de las Naciones Unidas (2006-2016). <http://www.onu.org.mx/agenda-2030/>
- Rodríguez Valencia, j. (2011). *Como elaborar y usar los manuales administrativos*. México: Cengage Learning.
- Romo Jiménez, A. M. (14 de enero de 2016). *Responsabilidad social empresarial y su evolución en México*. Medio Ambiente y Sociedad. <http://eprints.uanl.mx/9733/3/RSE.pdf>

