



Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 460-2 esq a Lerdo de Tejada. Toluca, Estado de México. 7223898475
 RFC: AT1120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>

Año: XII Número: 1 Artículo no.:38 Período: 1 de septiembre al 31 de diciembre del 2024

TÍTULO: Teorías y sus aportaciones a la Responsabilidad Social Universitaria.

AUTORES:

1. Máster. Ma. Angélica Garza Arroyo.
2. Dra. María Aurelia Bocanegra Noriega.

RESUMEN: El desarrollo de las teorías, como base del pensamiento administrativo, es fundamental ya que describen cómo deben funcionar las cosas y pretenden establecer la base de las prácticas de las organizaciones; es decir, que es lo que deben hacer las corporaciones para que puedan prosperar y trascender en el mundo de los negocios. El presente trabajo pretende analizar cada una de las teorías que dan sustento a la Responsabilidad Social Universitaria y cuál de ellas tiene un aporte significativo al estudio de un tema de gran trascendencia a nivel global.

PALABRAS CLAVES: Responsabilidad Social Universitaria, teorías.

TITLE: Theories and their contributions to University Social Responsibility.

AUTHORS:

1. Master. Ma. Angélica Garza Arroyo.
2. PhD. María Aurelia Bocanegra Noriega.

ABSTRACT: The development of theories, as the basis of administrative thinking, is fundamental since they describe how things should work and aim to establish the basis of organizational practices; That is, what corporations must do so that they can prosper and transcend in the business world. This work aims to analyze each of the theories that support University Social Responsibility and which of them has a significant contribution to the study of a topic of great importance at a global level.

KEY WORDS: University Social Responsibility, theories.

INTRODUCCIÓN.

La Responsabilidad Social Universitaria (RSU) constituye una línea de acción estratégica en las Universidades, para que se puedan generar soluciones a los desafíos globales y cumplir con los objetivos de desarrollo sostenible. El presente trabajo pretende responder a la pregunta ¿Cuál teoría tiene aportes significativos en el estudio de la Responsabilidad Social Universitaria?

Para tal efecto, en el apartado de desarrollo se presentan las teorías que tienen una relación con el tema de la Responsabilidad Social Universitaria, pasando por todas las teorías administrativas hasta llegar a las más actuales, y posteriormente, generar las conclusiones del estudio.

DESARROLLO.

Las Universidades se están involucrando con la Responsabilidad Social Universitaria (RSU), con la finalidad de promover y poner en práctica los principios de actuación responsables, que permitan brindar un mejor servicio a la sociedad (Martínez-Usarralde, Gil-Salmón y Macías-Mendoza, 2019).

Aun cuando el término de RSU provenga del ámbito empresarial, la Responsabilidad Social concierne a todas las organizaciones, ya que tienen impacto con la sociedad y con el medio ambiente, por lo que deben contribuir al desarrollo social y ambiental sostenible (Vallaey y Álvarez, 2019); dicho concepto significa un nuevo paradigma, un nuevo enfoque que se necesita estudiar y adecuar a la realidad de cada Institución educativa (Palomino, Vásquez, Vicente, Tomás, Méndez y López, 2020).

En este apartado se mencionan las teorías administrativas que dan pauta a los procesos de gestión que se tienen en las Instituciones de Educación Superior y que tienen relación con la Responsabilidad Social Universitaria.

Teorías Administrativas.

Diversos autores señalan la importancia del desarrollo de teorías como base del pensamiento administrativo, ya que describen cómo deben funcionar las cosas y pretenden establecer la base de las prácticas organizacionales; es decir, que es lo que deben hacer las corporaciones para que puedan prosperar y trascender en el mundo de los negocios (Vargas y Gómez, 2018).

La Responsabilidad Social Corporativa siendo una estrategia global empleada para que las empresas sean competitivas, es importante analizar la conexión entre el concepto y la administración, a través de las diversas teorías administrativas y las universidades no pueden ser la excepción, ya que son vistas como organizaciones sociales complejas y han estado permeadas por diversos enfoques del pensamiento administrativo; una gran parte de los autores hablan de tres: la teoría clásica de la administración, la teoría de las relaciones humanas, y el enfoque estructuralista (Barreno Salinas, 2019); sin embargo, existen otras teorías que se relacionan con el tema, mismas que fueron analizadas.

Teoría clásica.

Uno de los orígenes de las teorías de las organizaciones es el enfoque clásico, que proviene de las consecuencias que generó la revolución industrial, como el crecimiento acelerado y de cierta manera desorganizado de las empresas, así como la necesidad de aumentar la eficiencia y la competencia de las organizaciones para que pudieran tener un mejor rendimiento y fueran capaces de enfrentar la competencia entre las empresas, Chiavenato (2007) dividió el enfoque clásico en dos: administración científica de Taylor en 1985 que marcaba un énfasis en las tareas, y por otro lado, la administración clásica de Fayol en 1916 marcando un énfasis a la estructura.

Para Taylor, la organización debía ser tratada como ciencia, contribuyó a que se abordara de manera sistemática el estudio de la organización, los elementos que consideró en la administración científica respecto a los estándares de producción eran: la estandarización de las máquinas y herramientas, los métodos y rutinas para la ejecución de las tareas, estableciendo los premios de producción para incentivar

la productividad, supervisando los tiempos y movimientos de dichas tareas. Consideraba como el fin máximo de la administración, el que se pudiera lograr la máxima prosperidad para el patrón y para el empleado (Chiavenato, 2007).

La filosofía de Taylor se fundamentó en cuatro principios básicos: consideró el desarrollo de una verdadera ciencia de la administración, con la finalidad de determinar el mejor método para realizar cada tarea, selección científica de los trabajadores, para que cada uno de los trabajadores fuera responsable de las tareas, la educación y desarrollo del trabajador en forma científica y la cooperación estrecha entre obreros y patronos (Stoner, Freeman, Gilbert y Sacristán, 1996).

De sus grandes aportes, se puede destacar, que desarrolló una ciencia basada en la organización del trabajo, realizó estudios de tiempos y movimientos, propició la selección de los trabajadores en base a sus aptitudes, y consideró la cooperación por encima del individualismo para no generar caos dentro de las tareas. Dentro de sus críticas a la teoría, se menciona que consideraba al hombre como una máquina para acrecentar la productividad, ya que la paga estaba en función de la productividad de los trabajadores. El enfoque clásico, que surge en Francia en 1916 con Fayol, buscaba la máxima eficiencia, y dentro de sus consideraciones importantes, mencionaba que debe estar el hombre correcto en el puesto correcto, también se enfoca de manera especial en la anatomía o estructura de la organización, así como en cómo funciona (Barreno Salinas, 2019).

Fayol es conocido como el padre de la administración moderna, su teoría clásica se basó en la división del trabajo, en la aplicación del proceso administrativo, como planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar, consideraba que estas funciones debían repartirse por todos los niveles jerárquicos de la empresa, ya que el mencionaba que no era privativa de la alta dirección, sino que se distribuía de manera proporcional en todos los niveles (Chiavenato, 2007).

Sus 14 principios generales de la administración son: División del trabajo, autoridad y responsabilidad, disciplina, unidad de mando, unidad de dirección, subordinación de los intereses individuales a los

generales, remuneración del personal, centralización del poder en la cúpula jerárquica de la organización, cadena escalar como línea de autoridad que desciende del escalón más alto al más bajo, orden, equidad, estabilidad del personal, iniciativa y espíritu de equipo (Chiavenato, 2007).

También hacía una diferenciación entre administración y organización, considerando a la administración como un todo y a la organización como a una de las partes, percibiendo dos conceptos: organización como entidad social, para indicar cualquier iniciativa humana intencional, emprendida para lograr determinados objetivos y organización como función administrativa, significando el acto de organizar, estructurar y destinar recursos, definir claramente los órganos de la administración fijando tanto sus atribuciones como sus interrelaciones (Chiavenato, 2007).

Si se quiere analizar lo que la teoría clásica aporta en la actualidad a la administración de las Universidades, se puede decir, que una Universidad primeramente es una institución de enseñanza denominada en México como de nivel superior, que generalmente está conformada por diversas facultades o escuelas según las especialidades de estudio que ofrezca.

Cada facultad o escuela está organizada por diferentes departamentos, mismos que agrupan a conjuntos de personas, que generalmente comparten la misma filosofía y visión institucional, valores y procuran lograr un conjunto de objetivos, asumen funciones o roles bien definidos, lo que implica determinada especialización y una división de trabajo de acuerdo con el rol que desarrolle en la institución y aunque cada Universidad tenga sus propias características hay un elemento común en todas: el conocimiento como parte fundamental de sus actividades.

La Universidad, como agente de cambio, vive en la sociedad y se debe a ella, tiene un compromiso de discusión y solución de problemas, e incluso, las nuevas formas de organización son motivo de estudio por parte de sus investigadores. Desde el surgimiento de la teoría clásica, se comprende que una estructura organizacional con claras definiciones permite a las Instituciones de Educación Superior hacer

más eficientes y eficaces sus órganos de gobierno y planes de desarrollo estratégicos (Barreno Salinas, 2019).

Teoría de las Relaciones Humanas.

El enfoque principal de la Teoría de las Relaciones Humanas busca la descripción de la empresa como la de una gran familia en la que el éxito económico va a depender del sentimiento de autorrealización aunado a la satisfacción personal de los trabajadores (Beltrán, 1988).

La Teoría de las Relaciones Humanas se gestó entre los años 1924 y 1932, durante las investigaciones realizadas en la planta Hawthorne que pertenecía a la Western Electric Company, ubicada en Chicago, Estados Unidos de Norteamérica, siendo el objetivo inicial de la investigación, tratar de identificar la correlación que existía entre la iluminación de los puestos de trabajo con respecto a la eficiencia de los operarios y conforme el experimento se fue desarrollando; con la llegada de Elton Mayo, se identificaron descubrimientos fundamentales que cambiaron la forma de entender a los trabajadores, tanto en el aspecto social como en el aspecto psicológico, permitiendo con esto generar la base teórica de la Teoría de las Relaciones Humanas (Muldoon, 2012 como se citó en Sandoval Reyes, 2015).

Tiene su origen en los siguientes hechos: la necesidad de humanizar y democratizar la administración, liberándola de algunos conceptos rígidos de la Teoría Clásica y adecuándola a los nuevos patrones de vida de la población estadounidense; la Teoría de las Relaciones Humanas se reveló como un movimiento hacia la democratización de los conceptos administrativos, y se desarrolla la psicología como una de sus primeras aplicaciones a las organizaciones industriales (Chiavenato, 2007).

Uno de los principales estudiosos es Elton Mayo, él menciona algunas conclusiones sobre los grupos informales: considera el trabajo como una actividad grupal, la actividad laboral se halla estandarizada, la necesidad del reconocimiento, seguridad y sentido de pertenencia son aspectos importantes del operario y la productividad; un reclamo es un síntoma de malestar relacionado con el estatus de la persona, la actitud y la eficiencia del trabajador están condicionadas por las exigencias sociales; los

grupos informales de la empresa ejercen control sobre los hábitos laborales y la actitud del trabajador y considera que la colaboración grupal debe planearse y desarrollarse (Chiavenato, 2007).

Como parte de la teoría de las Relaciones Humanas, se encuentra el enfoque de la teoría de Abraham Maslow, quien fue el fundador de la Psicología Humanista, él manifiesta que existe una jerarquía de necesidades e incluso se denominó Pirámide de Maslow propuesta en el año 1943, y defiende que conforme se satisfacen las necesidades, es como el trabajador puede desarrollarse en una organización; es decir, el administrador debe conocer el comportamiento de sus subordinados, para de esa manera, generar las políticas que satisfagan las necesidades de los individuos en las organizaciones empresariales; proponiendo en su pirámide de necesidades en primer lugar a las necesidades fisiológicas, posteriormente las de seguridad y protección, seguidas de las necesidades sociales, las del ego, y por último, las de autorrealización. Dicha teoría siempre ofrece un esquema orientador para revisar el comportamiento del administrador, para que tenga una manera de revisar y monitorear si el estar inmersos en las empresas, se van cumpliendo con cada una de las necesidades propuestas en la pirámide. Actualmente en la vida de las organizaciones es muy usada por las áreas de recursos humanos o de capital humano de las empresas (Hernández Palma, 2011).

Otro pensador de la escuela administrativa, desarrollador de las relaciones humanas es Douglas McGregor, quien por sus enseñanzas pragmáticas se han desarrollado en las organizaciones y en la alta dirección, poniendo al ser humano como sujeto social que posibilita la apertura de una nueva concepción de las organizaciones, que con el apoyo de las ciencias sociales, se ha podido demostrar la necesidad de estudiar el lado humano de las empresas. McGregor consideró dos formas de pensamiento de los directivos en la alta dirección, denominando a la teoría X a los directivos que consideran a sus subordinados como animales de trabajo que solamente realizan sus tareas ante las amenazas y la teoría Y en la que los directivos se basan en el postulado de que la gente necesita y quiere trabajar (Hernández Palma, 2011).

Mary Parker Follet fue otra precursora de la teoría de las Relaciones humanas, consideraba que ninguna persona podría sentirse completa, sino formaba parte de un grupo y que los seres humanos crecían gracias a las relaciones que pudieran tener con otros miembros de las organizaciones, afirmaba que la administración era el arte de hacer las cosas a través de las personas, creía firmemente en la fuerza de grupo, en donde los individuos podían combinar sus talentos para lograr algo mejor; su modelo de control grupal por entero, y no en partes, no solo toma en cuenta a las personas y los grupos, sino también las consecuencias de los factores del entorno como la política y la economía (Sánchez Moreno, 2015).

Kurt Lewin fue otro de los estudiosos de la teoría de las Relaciones Humanas, que avanzó en la formalización de la psicología social, analiza la incidencia del grupo sobre el individuo, y considera que la observación del grupo proporcionará mejor material para ver el papel que juega el individuo dentro del grupo, analizando al individuo de manera aislada; es decir, que el comportamiento de un individuo puede ser tratado como un síntoma de ciertas condiciones que pudiera tener el grupo al que pertenece (Foladori, 2011).

Considerando que las relaciones humanas son el centro de toda organización, la teoría de las relaciones humanas en una Institución de Educación Superior es la base que marca a la organización tanto en su manejo interno como lo que hace hacia el exterior; es decir, que es lo que puede proyectar hacia la comunidad a la cual se debe como organismo social.

Teoría Neoclásica.

La Teoría neoclásica tiene su fundamento en Taylor y Fayol, ya que es la reivindicación de la teoría clásica actualizada y con adaptaciones a los problemas administrativos; la teoría neoclásica se basa en los siguientes fundamentos: la administración es un proceso compuesto por funciones como planeación, organización, dirección y control, considera que la administración debe fundamentarse en principios de valor predictivo; menciona que la administración es una ciencia y que debe apoyarse en principios universales, que los principios de la administración son verdaderos, al igual que los de las ciencias físicas

y lógicas, considera que la cultura y el universo físico y biológico pueden afectar el ambiente de la administración (Chiavenato, 2007).

Los autores neoclásicos añadieron elementos al concepto de organización formal y la definieron como un conjunto de posiciones funcionales y jerárquicas, orientadas éstas a la producción de bienes y servicios, considerando a la división del trabajo, especialización, jerarquía y amplitud administrativa como los principios fundamentales de la organización formal (Chiavenato, 2007).

Otro de los pensadores más influyentes de la administración neoclásica es Drucker, que comenzó su interés por la administración en el año 1941, y que explicó de manera concreta lo referente a las competencias gerenciales, y que estas corresponden a la administración, más que a otra disciplina; considerando a la comunicación como la primera competencia de la administración, la segunda a la adopción de decisiones en condiciones de incertidumbre, y la tercera, a la planeación estratégica (Blacutt Olmos, 2010).

En 1993, Drucker, en su obra *La sociedad post-capitalista*, centró su atención en otro cambio que se estaba generando en todo el mundo, hablaba del surgimiento de la sociedad del conocimiento y lo consideraba un cambio de magnitudes importantes. Mencionaba que las personas preparadas van a practicar sus conocimientos como miembros de una empresa, de un proyecto o de una organización; por lo que el administrador profesional posee dos dimensiones, la del intelectual que representa poner en práctica su conocimiento especializado y la del gerente, que significa poner el conocimiento como un medio para alcanzar los objetivos de su organización (Blacutt Olmos, (2010).

Considerando que los autores neoclásicos establecieron los principios generales de la administración y la capacidad de orientar al administrador en el desarrollo de sus funciones, se puede decir, que al traspassarlo a la época actual, cualquier tipo de organización fundamenta sus procesos administrativos en la teoría neoclásica; además de que la llamada Administración por objetivos, que es parte de la piedra

angular de dicha teoría, no existe organización que no pueda trabajar por objetivos y las Universidades no pueden ser la excepción.

Teoría estructuralista.

El enfoque estructuralista en la Administración de Empresas surge a mediados del siglo XX, entre los años 50 y 70 como una necesidad de equilibrar el enfoque clásico, de visión utilitarista y económica del trabajador, y por el otro lado, el enfoque humanista que buscaba concentrar el valor administrativo en las personas. En esta teoría se pretendía analizar cada parte del sistema organizacional, sus características, y cómo se relacionaban las organizaciones con el entorno (Beltrán Pinto y Contreras Rodríguez, 2018).

El enfoque estructuralista se divide en dos segmentos: teoría de la burocracia y la teoría estructuralista; la primera tuvo su aplicación inicial en la milicia para posteriormente trascender a las organizaciones sociales, de manera especial al sector público, y su misión principal era maximizar la eficiencia de la empresa; Max Weber, sociólogo alemán, fue el mayor tratadista de la teoría, para Weber, la burocracia es una forma caracterizada por la división del trabajo, un orden jerárquico claramente definido, normas y reglamentos, y algo fundamental, las relaciones interpersonales, y en la segunda vieron la necesidad de encontrar un punto de encuentro entre la organización y sus partes, viendo a la organización como un sistema de constante interacción con su entorno; de igual manera, vieron a la organización como una unidad social donde las personas alcanzan relaciones entre sí, para facilitar el logro de los objetivos o metas (Beltrán Pinto y Contreras Rodríguez, 2018).

El precursor más importante de esta teoría es Etzioni, y para él, la teoría representa una visión más profunda de lo que es la organización, ya que influyen factores internos y externos dentro de la misma (Oliveira, 2002).

Los elementos más importantes del estructuralismo para Oliveira (2002) son:

1. La organización es concebida como un sistema social abierto con la finalidad de construir objetivos. Los estructuralistas se enfocaban generalmente a organizaciones complejas, que generalmente representaban dificultades en el funcionamiento de la organización.
2. Los conflictos son considerados inevitables en lo que se refiere a las relaciones que se tienen empresa-empleado.
3. Los incentivos mixtos son considerados útiles para generar motivación en los trabajadores.
4. El hombre de una organización es considerado como un ser social, interactuando con los demás para lograr los objetivos, desempeñando diversos roles y sujeto a diversas normas.

Esta teoría se relaciona con las instituciones educativas, y de manera específica, con las Instituciones Públicas, ya que los autores mencionan que su aplicación es para organizaciones complejas como este tipo de instituciones, además de que los elementos ya mencionados que abarca la teoría están estrechamente relacionados con ellas.

Teoría Ecológica de las Organizaciones.

La ecología de las organizaciones, concebida por Hannan y Freeman (1977), rompe con la idea básica de la adaptación de la organización al entorno, consideran que no solo se deben adaptar las empresas a su entorno, sino que tienen que estar a la expectativa de los cambios que el entorno genera para que las organizaciones hagan lo propio, porque de no hacerlo pueden desaparecer. La ecología organizacional no se basa en la organización individual, se aplica a un nivel agregado que le llaman el poblacional; definiendo a la población como el conjunto de organizaciones que se encuentran bajo un mismo entorno, por lo que los cambios poblacionales que pueda originar su entorno, afectan directamente a las organizaciones, y estas deben adecuarse para que no sean remplazadas por otras empresas que si se adaptan a esos cambios (Campos, Carro, Duran y Fernández, 2000).

Esta teoría supone una gran resistencia al cambio en las organizaciones, debido tanto a factores internos como externos, que impiden que se hagan las modificaciones necesarias para su sobrevivencia. Esa

resistencia frente a la transformación organizativa la teoría la denomina inercia estructural, que como resultado de ella, las organizaciones no poseen las características que exige el entorno, y por esa misma causa serán eliminadas del mercado; es decir, al no adaptarse a las necesidades del entorno, serán eliminadas del mercado (Campos et. al, 2000).

Teoría Institucional.

De acuerdo con Tovar (2009), los principales exponentes de esta teoría son Di Maggio y Powell (1983) y Meyer y Rowan (1977). Postula que la organización debe ser estudiada de manera conjunta, como un todo y hace distinción entre instituciones públicas y privadas, ya que considera que son complejas y persiguen distintos fines. Las empresas son sistemas sociales, y por consiguiente, sus miembros requieren apoyo social y no solo que se les demande eficiencia. La teoría argumenta que el contexto social, las normas sociales, creencias y las reglas restringe y orienta el comportamiento de las organizaciones, considera como componente clave al llamado isomorfismo institucional, distinguiendo tres tipos de efectos: el coercitivo, que son las presiones de otras organizaciones, de las cuales depende; el mimético, refiriéndose a la imitación que hacen de las organizaciones que tienen mayor éxito; y el normativo, como las normas compartidas por varias organizaciones del mismo tipo; es decir, su regulación. Esta teoría considera una debilidad, ya que la teoría se ha aplicado a instituciones no lucrativas, que generalmente no dependen de la eficiencia para subsistir, y en el caso de las instituciones no gubernamentales, los aspectos básicos para su permanencia o sobrevivencia son la legitimación y que sean aceptadas por la sociedad (Tovar, 2009).

Esta última parte de la teoría es fundamental en las organizaciones actuales, el capital humano debe sentirse integrado en las empresas y estar motivado para que las hagan funcionar de manera eficiente, sean con fines lucrativos o no. Para las Instituciones de Educación Superior, el recurso humano debe ser una de sus grandes fortalezas en el logro de sus objetivos.

Teoría del Costo de Transacciones.

Williamson (1991) en Marín Idárraga (2012) expone, que los costos de transacción son los que se incurren por la planeación, diseño y ejecución de la estructura de gobierno, identificando a la empresa, el mercado y cualquier otra forma híbrida de organización, las organizaciones buscarán una reducción de costos en cada una de las transacciones que realicen para aumentar sus beneficios; es decir, tratarán de elegir una estructura de gobierno que mayor eficiencia les genere.

Con lo anterior, se puede decir, que para tener una buena estructura de gobierno se requiere la elaboración de contratos que incluyan las garantías necesarias y las condiciones asociadas a la transacción. La organización económica evidencia un problema de contratación por el costo de transacción, ya que los contratos implican costos de tipo ex ante y de tipo ex post; los costos ex ante los define como los costos de redacción y negociación del acuerdo; es decir, se pacta por adelantado entre las partes del contrato las posibles adecuaciones o se dejan espacios abiertos para que las partes los llenen a medida que surjan eventualidades. Los costos ex post son los que se hacen inevitables, como los costos de la mala adaptación de los contratos, los del regateo, que se incurren cuando no están bien hechos los contratos, los costos de abastecimiento, administración, y los costos de aseguramiento de compromisos (Marín Idárraga, 2012).

Esta teoría aporta importantes postulados para la administración de empresas en la actualidad, ya que ha dejado claro, que los costos de las operaciones que se realizan en las organizaciones, está muy ligado a los contratos, la normatividad, la regulación, para que no existan costos que eleven la operatividad de las mismas; las Universidades cuentan con órganos reguladores, leyes, reglamentos, circulares, que permite dejar en claro la correcta actuación de la institución, permitiendo así estar a la vanguardia y poder hacer vínculos con cualquier otra Institución o empresa a través de convenios con bases de regulación bien establecidas para su correcta vinculación.

Teoría de los Recursos y Capacidades.

Esta teoría plantea el rol de los recursos y capacidades como elemento importante de la estrategia empresarial y como antecedentes de la rentabilidad de las organizaciones. Como uno de sus postulados importantes menciona, que para lograr y conservar una ventaja competitiva, las organizaciones deben contar con ciertos recursos con características específicas, que sean clave para generar una ventaja competitiva (Puche, 2021).

Las características establecidas para dichos recursos son entre otras, si tienen valor, si son difíciles de imitar y si permiten la distribución de beneficios; es decir, los recursos internos deben ser no imitables y mucho menos reemplazables. La teoría también enfatiza la importancia de la elección estratégica, como responsabilidad de la alta dirección, teniendo esta como principal tarea la de identificar, desarrollar y desplegar recursos clave que puedan maximizar los beneficios de la empresa (Puche, 2021).

En cuanto a las capacidades de la dirección, los estudiosos de esta teoría han demostrado la importancia que tienen las capacidades de los directivos en la generación y mantenimiento del éxito en las organizaciones, relacionándolo con el diseño de toma de decisiones, la planeación de objetivos, la elección de las estrategias adecuadas, y algo muy importante, la manera en cómo estas estrategias son implementadas en la empresa. Las capacidades del equipo de alta dirección se refieren a sus conocimientos, habilidades, destrezas, valores, actitudes, experiencia, habilidades, así como la formación profesional del gerente, experiencias laborales, capacidades de dirección, entre otras (Puche, 2021).

Esta teoría, como todas las que han antecedido, tiene grandes fundamentos teóricos, que han dado pauta a la administración de las organizaciones, ya que el tener en el cuerpo directivo, personas con determinada formación profesional, habilidades y actitudes, hará que en las empresas, los recursos que se manejan en ellas, sean utilizados de manera eficiente y se establezcan las estrategias más adecuadas para el logro de los objetivos.

Teoría de la Agencia.

Jensen y Meckling (1976) en Torres, Buitrago, Vélez, Sánchez y Ramos (2013), definen la relación de agencia como el contrato en donde las cláusulas estipulan que una o más personas (el principal) contratan a otras personas (el agente) para la realización de determinado servicio a su nombre, implicando con esto un grado de delegación de autoridad del principal al agente, en donde ambos buscan maximizar las utilidades, y que en ocasiones, el agente no actuará en beneficio del principal, por lo que es importante establecer mecanismos de control formalizados a través de los contratos.

Se puede decir, que la teoría de la agencia conceptúa perfectamente lo que representa la empresa y empresario y logra buscar que los objetivos de las personas que laboran en una organización estén estrechamente relacionados con los objetivos de la empresa.

Teoría ética.

Esta teoría está muy relacionada con el concepto de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), ya que se centra en las responsabilidades éticas que tienen las organizaciones para con la sociedad; se fundamenta en los principios que marcan las acciones del cómo deben comportarse, buscando construir con una mejor sociedad, trabajando en el desarrollo sostenible y el bien común, dentro de las cuales se encuentran: la teoría de los stakeholders, que marca que la empresa debe prestar atención a los intereses y necesidades de todos los grupos de interés tratándolos de manera adecuada, la teoría de los derechos universales, que indica que se debe tener presente la Declaración de Derechos Humanos promulgada por la Organización de las Naciones Unidas en 1948, donde se afirma que la empresa debe defender los derechos humanos, la teoría del desarrollo sostenible en la que se manifiesta que se debe alcanzar el desarrollo humano de manera segura, sin arriesgar a las generaciones futuras, y la teoría del bien común, que sostiene que las empresas deben contribuir al bien común de la sociedad, ya que es parte de ella y como tal debe actuar en su beneficio; todas estas teorías requieren hacer de la ética una cultura de la empresa buscando el bienestar común de la sociedad (Del Pino, 2021).

El estudio de la ética y la RSC ha tenido un gran desarrollo desde mediados de los años 90 hasta la fecha, e incluso los términos de ética y RSC se han confundido en el discurso teórico empresarial; sin embargo, sus particularidades hacen que se vean cada uno de los conceptos de manera distinta. Tener una concepción de la ética empresarial sin abarcar aspectos relacionados con la estrategia de la organización o su modelo de liderazgo, sería una concepción ética limitada, que sería incapaz de consolidar una verdadera cultura ética en las organizaciones (Díaz De La Cruz y Fernández Fernández, 2016).

Teoría de los stakeholders.

Como parte de los estudios del comportamiento de las organizaciones, surge un elemento importante, ya que son los agentes con los que las organizaciones se relacionan, denominados stakeholders, identificados como aquellos individuos o grupos de individuos que pueden afectar o verse afectados por las diversas actividades que desarrolla una empresa, por lo que su atención debe ser especial y debe haber una adecuada gestión con cada uno de ellos para el óptimo desempeño de las organizaciones.

Los grupos de interés, llamados de otra manera como partes interesadas o stakeholders, afectan en determinado momento a la organización o estos se ven afectados por ella. También son llamados como públicos estratégicos que influyen de manera directa o indirecta en los resultados de la organización, por lo que merecen un cuidado especial (Chiavenato, 2014).

Los stakeholders generalmente pueden tener una relación interna o externa con la empresa, pudiendo ser éstos los empleados, propietarios, administradores, en la parte interna y en la parte externa, los clientes, gobierno, proveedores, instituciones financieras, organizaciones no gubernamentales, inversionistas y la sociedad.

Freeman (1984) en Fornero (2021) pone el enfoque de stakeholders en el centro de la dirección estratégica de las empresas, enfatizando de manera especial el enfoque gerencial, la perspectiva de los participantes más importantes o stakeholders, con la finalidad de generar un desempeño sobresaliente en las organizaciones. Considera que parte de las responsabilidades de los directivos es identificar el tipo

de relaciones que son necesarias crear o articular con dichos participantes para alcanzar los objetivos de las empresas, por lo que plantea que los valores son necesarios y los considera como una parte fundamental para hacer negocios; es decir, la ética y la economía no pueden separarse en el mundo de los negocios. Los directivos deben desarrollar relaciones con los participantes y crear comunidades en el que el esfuerzo, tanto de los directivos, como el de los stakeholders, sea suficiente para generar valor a las empresas. Las utilidades son importantes como parte del resultado de las actividades de la empresa, pero la preocupación por la ganancia no es el impulsor único del proceso de creación de valor.

La teoría de los stakeholders permite pensar un nuevo paradigma empresarial, ya que genera un compromiso como empresa plural, por lo que la empresa no es cosa de uno, ya sea accionista o propietario, ni de dos; es decir, propietarios y trabajadores, sino que la empresa debiera ser entendida como la pluralidad de agentes que la afectan y que intervienen en ella, así como de todos aquellos que son afectados por las actividades que la empresa realiza. La teoría también permite comprender que entre los diferentes stakeholders se establecen una serie de relaciones que pueden ser entendidas, no solo desde la perspectiva del contrato jurídico o del contrato social, sino del contrato moral, y por último, en la teoría de los stakeholders es fácil identificar la existencia de una responsabilidad social, entendido como un sentido ético de la organización de las empresas (Esteban, 2007). Por lo anterior, la teoría de los stakeholders, es posiblemente la más utilizada para tratar de desarrollar propuestas tanto teóricas como prácticas plausibles y reales de la Responsabilidad Social Corporativa (Esteban, 2007).

Una organización que quiere gestionar su responsabilidad es importante que tenga presente que dicha responsabilidad se define del diálogo que esta pueda tener con sus stakeholders, buscando averiguar en el diálogo, los intereses y valores comunes, así como alianzas grupales, tratando de descartar aquellos intereses y valores particulares (Esteban, 2007).

Los intereses pueden ser cualificados de tres tipos: particulares, grupales y universalizables, por lo que una perspectiva ética del enfoque de la teoría de los stakeholders, es que las organizaciones deberían

adoptar los intereses universalizables, como guía de acción en la definición de estrategias y de la RSC (Esteban, 2007).

La teoría de los stakeholders o de los grupos de interés fue formulada para tratar de comprender cómo pueden actuar las organizaciones en un entorno que generalmente se caracteriza por intereses diversos (González, 2017).

Por lo anterior, se puede decir, que esta teoría es la más aplicada en el estudio de la Responsabilidad Social, por la parte ética que implica y por la relación que guardan las organizaciones con todos sus grupos de interés o partícipes denominados como stakeholders.

CONCLUSIONES.

Una vez que se presentan las diversas teorías, se puede concluir, que una de las teorías con más relación en el estudio de la Responsabilidad Social Universitaria, es la teoría de los stakeholders, donde uno de los principales estudiosos de la teoría son Donaldson y Preston (1995), y concluyen que existe una conexión especial entre el desempeño corporativo y las partes interesadas, y trasladándolo a una Universidad, se aplica de igual manera por la conexión que existe desde el interior de la institución hacia el exterior por ser un ente que sirve a la sociedad; sin embargo, cada una de las teorías administrativas, han dado un aporte específico a través de la evolución de los procesos de gestión.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Barreno Salinas, M. M. (2019). La Universidad Estatal de Milagro vista desde el enfoque de la teoría clásica de la administración. *Conrado*, 15(66), 59-64.
2. Beltrán, M. (1988). La legitimidad en las organizaciones. *Reis*, 125-155.
3. Beltrán Pinto, L., y Contreras Rodríguez, A. M. (2018). Enfoques teóricos que soportan el programa de administración de empresas. Libro *Enfoques, teorías y perspectivas de la Administración de Empresas y sus Programas Académicos*, 37-71.

4. Blacutt Olmos, J. A. (2010). La administración de las organizaciones de profesionales: una perspectiva neoclásica: A la memoria de Peter F. Drucker. *Revista Ciencia y Cultura*, (24), 55-72.
5. Campos, S., Carro, R., Durán, C., & Fernández, H. O. (2000). Un nuevo enfoque para el análisis de las organizaciones. *La Ecología Organizacional. Faces*, 6(9), 9-22.
6. Chiavenato, I. (2007): *Introducción General de la Administración*. México: Mc. Graw Hill.
7. Chiavenato, I. (2014). *Administración de Recursos Humanos*.
8. Del Pino, C. A. (2021). La Responsabilidad Social Corporativa: concepto, ámbito de aplicación, grupos de interés y objetivos. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, (54), 173-198.
9. Díaz De La Cruz, C., y Fernández Fernández, J. L. (2016). Marco conceptual de la ética y la responsabilidad social empresarial: un enfoque antropológico y estratégico.
10. Di Maggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American sociological review*, 48(2), 147-160.
11. Donaldson, T., y Preston, L. E. (1995). The stakeholder theory of the corporation: Concepts, evidence, and implications. *Academy of management Review*, 20(1), 65-91
12. Esteban, E. G. (2007). La teoría de los " stakeholders": un puente para el desarrollo práctico de la ética empresarial y de la responsabilidad social corporativa. *VERITAS: revista de filosofía y teología*, (17), 205-224.
13. Foladori, H. (2011). La concepción de liderazgo de Kurt Lewin. Colombia. Artículo. Recuperado de www.psicologíagrupal.cl/documentos/articulos/liderazgo_lewin.html
14. Fornero, R. A. (2021). El interés en los interesados.
15. González, C. L. (2017). En torno a la evolución de la investigación en contabilidad social y medioambiental. *Teuken Bidikay-Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad*, 8(11), 21-38.

16. Hannan, M. T., y Freeman, J. (1977). The population ecology of organizations. *American Journal of Sociology*, 82(5), 929-964.
17. Hernández Palma, H. G. (2011). La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas.
18. Marín Idárraga, D. A. (2012). Teoría de agencia y costos de transacción: una observación teórica de sus postulados.
19. Martínez-Usarralde, M. J., Gil-Salom, D., y Macías-Mendoza, D. (2019). Revisión sistemática de responsabilidad social universitaria y aprendizaje servicio. Análisis para su institucionalización. *Revista mexicana de investigación educativa*, 24(80), 149-172.
20. Meyer, J. W., y Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American journal of sociology*, 83(2), 340-363.
21. Oliveira, D. S. R. (2002). *Teorías de la Administración International Thomson Editores. SA de CV.*
22. Palomino, I. I. P., Vásquez, K. M. C., Vicente, J. S. Y., Tomás, M. R. V., Méndez, G. K. A., y López, J. L. R. (2020). Responsabilidad social universitaria y la calidad de servicio administrativo. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 10(2), 46-63.
23. Puche, M. A. S. (2021). Los factores claves de la competitividad en el sector hotelero: una propuesta desde la teoría de los recursos y capacidades (VBR). *Anfibios*, 4(1), 53-64.
24. Sánchez Moreno, A. M. (2015). El efecto positivo del talento humano en la industria moderna con base en la teoría de Mary Parker Follet.
25. Sandoval Reyes, J. G. (2015). La teoría de las relaciones humanas: ¿un enfoque humanista real del trabajo?
26. Stoner, F., Freeman, R. E., Gilbert, D. R., & Sacristán, P. M. (1996). *Gilberth. Administración*, (6ª ed.) México. Editorial Prentice Hall

27. Torres, T. M., Buitrago, M. T., Vélez, P. G., Sánchez, J. H. P., & Ramos, J. A. V. (2013). La teoría de la agencia. El caso de una universidad privada en la ciudad de Manizales. *Equidad y Desarrollo*, (19), 53-76.
28. Tovar, L. A. R. (2009). Evolución de la teoría de la organización. *Revista Universidad y Empresa*, 11(17), 11-32.
29. Vallaey, F., y Álvarez Rodríguez, J. (2019). Hacia una definición latinoamericana de Responsabilidad Social Universitaria: Aproximación a las preferencias conceptuales de los universitarios. *Educación XX1: revista de la Facultad de Educación*.
30. Vargas, N. P. R., y Gómez, S. M. M. (2018). La responsabilidad social corporativa: contexto histórico y relación con las teorías administrativas. *Conciencia Tecnológica*, (55), 29-38.

DATOS DE LOS AUTORES.

1. Angélica Garza Arroyo. Maestría en Finanzas y Profesora de Tiempo Completo de la Facultad de Comercio y Administración de Tampico de la Universidad Autónoma de Tamaulipas. México. Correo electrónico: agarzaar@docentes.uat.edu.mx

2. María Aurelia Bocanegra Noriega. Doctorado en Filosofía con especialidad en Administración. Profesora de Tiempo Completo de la Facultad de Comercio y Administración de Tampico de la Universidad Autónoma de Tamaulipas. México. Correo electrónico: aureliab@docentes.uat.edu.mx

RECIBIDO: 10 de junio del 2024.

APROBADO: 12 de julio del 2024.