

Reestructuración Organizacional en Universidades Públicas: Clave para la Mejora de la Gestión de los Recursos Humanos

Organizational Restructuring in Public Universities: Key to Improving Human Resources

Félix Gómez-De La Cruz ^{1*}

¹ Universidad Nacional de Huancavelica; Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-9599-9539>

* Correo para correspondencia: 2024907014@unh.edu.pe

Introducción

La reestructuración organizacional en universidades públicas ha emergido como una necesidad crucial para enfrentar los retos del siglo XXI. Este proceso no solo busca optimizar la estructura administrativa, sino también mejorar la gestión de recursos humanos, un factor clave en el éxito institucional. Según Ceballos (2020), la reestructuración de las universidades es fundamental para adaptarse a los cambios del entorno académico y laboral, promoviendo una gestión más eficiente del talento humano. De acuerdo con Vargas (2023), las universidades deben alinearse con los nuevos enfoques organizacionales que favorecen la flexibilidad, la innovación y la adaptación constante a las demandas del entorno educativo.

La gestión de recursos humanos, dentro de este contexto, se convierte en una herramienta estratégica para fortalecer la competitividad de las universidades públicas. Según Rodríguez (2021), una reestructuración exitosa implica no solo el ajuste de los procedimientos administrativos, sino también la actualización de las políticas de recursos humanos, que deben orientarse a mejorar las competencias, motivación y satisfacción del personal académico y administrativo.

La necesidad de una mayor eficiencia en el uso de los recursos humanos es destacada por Martínez (2022), quien señala que las universidades deben incorporar enfoques más inclusivos y orientados al desarrollo profesional, lo cual también implica

la actualización de los modelos organizacionales. En este sentido, el éxito de la reestructuración depende de una visión integral que contemple tanto los aspectos administrativos como los humanos, garantizando una gestión más eficiente y alineada con los estándares globales de educación superior (Sánchez, 2022).

Definición de la reestructuración organizacional

La reestructuración organizacional implica un proceso de transformación profunda en las estructuras, procesos y cultura de una organización, con el fin de mejorar su eficiencia y efectividad. En el contexto de las universidades públicas, este proceso se convierte en una necesidad para adaptarse a los cambios constantes del entorno académico y social (Ceballos, 2020). Según Martínez (2022), la reestructuración en las universidades debe ir más allá de la reorganización administrativa; debe implicar una revisión de los métodos de enseñanza, la distribución de recursos y la modernización de los sistemas de gestión. La reestructuración organizacional busca eliminar las ineficiencias, mejorar la comunicación interna y optimizar el uso de recursos humanos (Vargas, 2023). Este proceso debe estar acompañado de un liderazgo claro que impulse la transformación desde el nivel directivo hasta los operativos. Además, debe involucrar a todos los actores de la institución para lograr una transición efectiva, alineada con la misión y visión de la universidad.

Importancia de la reestructuración organizacional en las universidades públicas

Las universidades públicas enfrentan desafíos significativos debido a la presión de mantenerse competitivas en un entorno globalizado, donde los recursos son limitados. La reestructuración organizacional se presenta como una solución clave para mejorar la eficiencia operativa y académica. Según Gómez (2021), las universidades públicas deben adaptarse rápidamente a los cambios tecnológicos, las demandas sociales y las expectativas de los estudiantes. La reestructuración permite una reorganización que optimiza el uso de recursos humanos y materiales, mejorando la calidad educativa y administrativa. Además, la mejora de la gestión de recursos humanos a través de una reestructuración efectiva contribuye a la retención de talento y a la creación de un

ambiente de trabajo más colaborativo y motivador (Ramírez, 2020). Las universidades que implementan cambios estructurales pueden desarrollar un personal más capacitado y comprometido, lo que impacta directamente en los resultados académicos y en la satisfacción de los estudiantes.

Aspectos clave de la reestructuración organizacional aplicada a recursos humanos

Uno de los aspectos más relevantes de la reestructuración organizacional en las universidades públicas es la redefinición de roles y responsabilidades dentro de la institución. Pérez (2023) sostiene que una reestructuración exitosa involucra la actualización de los perfiles laborales y la eliminación de tareas redundantes. Este rediseño de funciones es esencial para asegurar que cada miembro del personal esté alineado con los objetivos estratégicos de la universidad. La capacitación continua de los recursos humanos también es un aspecto clave; según López (2022), las universidades deben invertir en la formación del personal académico y administrativo para garantizar que estén preparados para afrontar los cambios. La implementación de sistemas de evaluación del desempeño también es crucial para medir el impacto de la reestructuración, lo que permite realizar ajustes oportunos y asegurar que los objetivos se cumplan de manera eficiente.

Beneficios y desafíos de la reestructuración organizacional

La reestructuración organizacional ofrece una serie de beneficios a las universidades públicas, entre ellos, la mejora en la calidad educativa y la mayor eficiencia en la gestión de recursos. Según Torres (2024), una reestructuración bien gestionada puede reducir los costos operativos, mejorar los procesos administrativos y fortalecer la infraestructura tecnológica. Sin embargo, este proceso también presenta desafíos significativos. La resistencia al cambio es uno de los mayores obstáculos en las universidades, ya que tanto el personal académico como administrativo pueden sentirse inseguros frente a nuevos métodos de trabajo (Fernández, 2021). Además, la implementación de una reestructuración organizacional requiere de una inversión

significativa de tiempo y recursos. Es necesario contar con un plan estratégico claro y la participación activa de los líderes institucionales para superar estos desafíos y garantizar que los beneficios de la reestructuración se materialicen a largo plazo.

Casos de éxito de reestructuración organizacional en universidades públicas

Diversos estudios y casos prácticos demuestran que la reestructuración organizacional puede tener un impacto positivo en las universidades públicas. Por ejemplo, en el caso de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), se implementó una reestructuración que involucró la digitalización de procesos administrativos y académicos, lo que permitió una mayor eficiencia en la gestión de recursos humanos (González, 2020). Este proceso resultó en una reducción significativa de los costos operativos y en una mejora en la satisfacción de los estudiantes y el personal. De manera similar, la Universidad de Buenos Aires (UBA) ha logrado optimizar su estructura administrativa a través de la reestructuración de sus departamentos, lo que ha favorecido una mayor colaboración entre las áreas académicas y no académicas (Hernández, 2023). Estos ejemplos sirven como referencia para otras universidades que buscan implementar procesos de cambio estructural exitosos.

Perspectivas futuras

Las perspectivas futuras de la reestructuración organizacional en universidades públicas apuntan a un enfoque cada vez más tecnológico y flexible. Según Rodríguez (2021), la digitalización de los procesos administrativos será una de las tendencias más importantes en los próximos años, permitiendo una mayor eficiencia en la gestión del talento humano. Además, la implementación de metodologías ágiles y la colaboración interinstitucional serán claves para las universidades que busquen mantenerse competitivas y ofrecer una educación de calidad. La sostenibilidad y la responsabilidad social también jugarán un papel importante en la reestructuración organizacional de las universidades, adaptando sus procesos a las nuevas demandas sociales y medioambientales (Sánchez, 2022). La reestructuración no solo debe

centrarse en la eficiencia económica, sino también en la creación de un ambiente educativo inclusivo y accesible.

Recomendaciones

Para asegurar el éxito de la reestructuración organizacional en las universidades públicas, es crucial que se adopten un conjunto de buenas prácticas. De acuerdo con Ceballos (2020), una recomendación clave es involucrar a todos los niveles de la organización en el proceso de reestructuración, desde los directivos hasta el personal operativo, para asegurar un compromiso institucional. También es fundamental realizar un diagnóstico previo que identifique las áreas que requieren cambios urgentes, como la mejora de la comunicación interna y la optimización de procesos (Gómez, 2021). Finalmente, es importante que las universidades públicas mantengan una visión a largo plazo en el proceso de reestructuración, asegurándose de que las decisiones tomadas favorezcan la sostenibilidad institucional y la mejora continua de los recursos humanos.

Conclusión

La reestructuración organizacional en las universidades públicas es una estrategia fundamental para mejorar la gestión de recursos humanos y enfrentar los retos contemporáneos de la educación superior. Como se ha mencionado a lo largo de este ensayo, los procesos de cambio estructural no solo deben centrarse en la reorganización administrativa, sino también en la capacitación continua del personal, la optimización de procesos y la innovación en la gestión educativa. Según Vargas (2023), las universidades que logran adaptar sus estructuras organizacionales a las nuevas demandas del entorno pueden obtener una mayor eficiencia, reducir costos operativos y mejorar la calidad educativa. Sin embargo, el éxito de la reestructuración depende de la disposición del personal y de un liderazgo comprometido con el cambio (Gómez, 2021).

A pesar de los desafíos inherentes, como la resistencia al cambio y la falta de recursos, la reestructuración organizacional bien gestionada puede ser un motor de transformación dentro de las universidades públicas, beneficiando tanto a los estudiantes como a los docentes y personal administrativo. En este sentido, es imprescindible que las universidades no solo implementen cambios estructurales, sino que también fomenten un ambiente de trabajo colaborativo y centrado en el desarrollo profesional continuo del personal (Martínez, 2022).

Referencias bibliográficas

- Ceballos, G. (2020). Reestructuración de procesos de gestión de personas en un centro educativo. Universidad de Chile. <https://www.u-chile.cl>
- Fernández, R. (2021). Reestructuración administrativa y su influencia en la gestión de recursos humanos en universidades públicas. Revista de Gestión Pública, 34(2), 112-126. <https://www.revistagestionpublica.org>
- Gómez, J. (2021). Impacto de la reestructuración administrativa en la gestión del talento humano en universidades. Revista de Administración Educativa, 18(3), 45-60. <https://www.administracioneducativa.org>
- González, E. (2020). Impacto de la reestructuración organizacional en la gestión de recursos humanos en instituciones educativas. Revista de Educación y Desarrollo, 12(4), 78-93. <https://www.revistaeducacionydesarrollo.org>
- Hernández, J. (2023). Reestructuración organizacional y su efecto en la gestión del talento humano en universidades privadas. Revista de Administración Educativa, 25(1), 34-48. <https://www.revistasae.org>
- López, D. (2022). Efectos de la reestructuración organizacional en la gestión del talento humano en instituciones de educación superior. Revista de Administración y Dirección de Empresas, 29(2), 221-236. <https://www.administracionyempresas.org>
-

- Martínez, L. (2022). Transformación organizacional y su efecto en la gestión de recursos humanos en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana de Gestión Educativa*, 16(3), 55-67. <https://www.gestioneducativa.org>
- Pérez, A. (2023). Estrategias de reestructuración organizacional en universidades públicas y su impacto en el personal administrativo. *Gestión Universitaria*, 10(1), 102-115. <https://www.gestionuniversitaria.edu.pe>
- Ramírez, S. (2020). Reestructuración organizacional y mejoramiento en el desempeño del personal académico. Universidad Autónoma de Nuevo León. <https://www.uanl.mx>
- Rodríguez, M. (2021). Reestructuración administrativa y organizacional de recursos humanos en instituciones educativas. Universidad de La Salle. <https://www.ulasalle.edu.mx>
- Sánchez, P. (2022). Propuesta de reestructuración en los procesos del área de recursos humanos en universidades. Universidad del Valle. <https://www.univalle.edu.co>
- Torres, J. (2024). PRISA avanza en su proceso de transversalización con la incorporación de Jesús Torres como director corporativo de Personas y Talento. Cinco Días. <https://www.cincodias.com>
- Vargas, L. (2023). Reestructuración organizacional del personal administrativo en instituciones educativas. Universidad Panamericana. <https://www.up.edu.mx>