

CAMBIO ORGANIZACIONAL SISTÉMICO

Arelis Hernández

Resumen

Las organizaciones, deben adelantarse antes adversidades sociales, producto de las transformaciones, causada por hechos predecibles e impredecibles; es decir, la globalización simplemente, es un canal para que se organicen de manera estructural y, ajusten a los parámetros de cada espacio, necesidades económicas, con respuestas a la ciudadanía en otros intereses del hombre. De allí la necesidad de prepararse para avanzar, sin distracciones gerenciales. El artículo se fundamentó en los cambios que permiten enfrentar las incertidumbres con eficacia y dar un abanico de soluciones para lo cual se planteó como objetivo en el estudio, analiza los cambios organizacionales desde una visión sistémica. Metodológicamente, la investigación está enmarcada bajo un diseño documental mediante el arqueo de fuentes bibliográficas. La indagación reveló que el cambio organizacional, debe concebirse como un proyecto, pero además debe ser sistémico; esa acción permitirá, aproximarse a las debilidades del personal laboral, para atenderlos como debe ser y, así, cumplir con los propósitos macroeconómico-sociales, que a su vez generarían la diversificación de alternativas para la solución de problemas organizacionales.

Palabras Clave: organización, cambio, proyecto, sociedad.

Abstract

Organizations must anticipate social adversities, product of transformations, caused by predictable and unpredictable events; that is, globalization is simply a channel for them to organize themselves in a structural way and adjust economic needs to the parameters of each space, with responses to citizenship in other interests of man. Hence the need to prepare to move forward, without managerial distractions. This work bases its objective on the study of systemic organizational change. Methodologically, the research is framed under a documentary design through the verification of bibliographic sources. The investigation revealed that organizational change must be conceived as a project, but it must also be systemic; This action will allow approaching the weaknesses of the workforce, to serve them as it should be and, thus, fulfill the macroeconomic-social purposes, which in turn would generate the diversification of alternatives for the solution of organizational problems..

Keywords: organization, change, project, society

Introducción

El sistema estratégico gerencial, es la columna vertebral de las organizaciones, concebir lo que incidirán en los riesgos que impactarían en las finanzas, los avances vertiginosos, los éxitos previstos y las posibles reorientaciones; son parte de dicha dinámica. En la actualidad, se ha resaltado el papel que juega el cambio en el mundo de los negocios y de las organizaciones. Esta creciente rapidez e impredecibilidad de los cambios en el entorno y, por ende, las consiguientes demandas de adaptación, las que hacen que el tema del cambio, preocupe cada vez más a la teoría y práctica organizacional según Colín (2010).

En esa dirección se deben generar investigaciones trascendentales que den respuestas en todas las áreas donde los seres humanos, requieran conocer a profundidad. Como son, las efectivas decisiones como mecanismo para mejorar la competitividad, el desempeño, y para alcanzar la legitimidad social, entre otras significaciones; también lo es el objeto del cambio, pues es necesario contemplarlo como parte de las estructuras organizacionales,

Los cambios permiten enfrentar las incertidumbres con eficacia y dar un abanico de soluciones, de manera responsable, donde se contemplen en toda la estructura organizacional. Es decir consiste en entender la estrategia corporativa y la psicología de las personas que directa e indirectamente están relacionadas para alcanzar beneficios comunes.

En ese sentido, es evidente que el cambio debe concebirse como un proyecto, donde el compromiso sea horizontal y las acciones impacten en cada individuo y los resultados del trabajo en equipo tengan el mínimo impacto negativo. Por ello, el objetivo en el estudio del cambio organizacional sistémico, iniciando con detallar la importancia de implementación plan estratégico y el conocimiento sistémico organizacional dentro de la institución, para poder llevar a cabo la aplicación del proceso de cambio corporativo.

Plan estratégico y sistémico organizacional

Para alcanzar el desarrollo de un plan estratégico y sistémico organizacional, se deben dar tres tiempos importantes en las organizaciones: primero, el propósito organizacional y cómo generan beneficios a favor de la sociedad: esta fase, evidencia, los intereses económicos; en individuos que desean aprovechar el desarrollo de sus habilidades, pero además, deben estar acorde con las necesidades sociales.

Es decir, lo que impacte de manera negativo, debe ocupar al común; porque muchos proyectos exitosos, desarrollados en pequeños grupos han distorsionado los tratados mundiales; por los resultados desbastadores que han generado en el medio ambiente; y por ende en los seres humanos. Impacto estratégico: se deben cuidar los espacios naturales; por ser la única garantía de la supervivencia de la humanidad.

Segundo, por qué la necesidad de ajustarse al cambio: las constantes transformaciones sociales, adaptación de nuevas formas para lograr el crecimiento económico, latecnología como estrategia para alcanzar las metas, actualización de los procesos gerenciales; entre otros variantes.

Permiten ver otra mirada tanto de la organización, como de cada ser humano que la conforma; es pensar que el futuro, es parte del presente: Impacto estratégico: se deben tomar las previsiones de los posibles riesgos y como reorientarlos en positivos.

Tercero, el cambio debe ser concebido como un proyecto: el cambio de una organización responsable, debe contemplarse como un proyecto estratégico. Que determinarían las consecuencias a favor y cómo romper las barreras de los miedos de cada ser humano que pertenezca en dicha organización. En esta fase, se podrán aclarar todas las dudas acerca el talento humano, sus aspiraciones como parte de la organización, es decir, deberán contar con un entrenamiento para lograrlo. Impacto estratégico: el talento humano debe considerarse como un agente de cambio proactivo, crítico, dinámico e innovador.



Figura 1. Cambio organizacional sistémico
 Fuente: Hernández (2022)

Al respecto a la figura 1, se puede apreciar el igual valor posicional la organización como el talento humano en el cambio organizacional sistémico, por ello, Cummin y Worley (2007), señalan que si los individuos no se sienten motivados y comprometidos, resultará extremadamente difícil descongelar el estado actual.

Así como también sin una visión el cambio tenderá a ser desorganizado y disperso. Sin el apoyo de las personas quedará bloqueado y posiblemente lo saboteen, si el proceso de transición no se maneja con cuidado, a la organización le será difícil funcionar mientras pasa del estado actual al futuro

Aplicación del proceso de cambio corporativo

Por su parte, Beer, Eisenstat y Spector (1990) dan una orientación preliminar acerca la aplicación del proceso de cambio. Según estos autores un cambio corporativo efectivo, se inicia desde la base, mediante acciones informales tendentes a solucionar problemas del negocio. Aseguran que para tener éxito en el cambio se debe modificar el modo de cambiar, y aportan los resultados de estudio de diversas organizaciones sujetas a cambio deben asumir de manera responsable donde todos las personas que la conforman son parte importante.



Figura 2. Etiología de las palabras cambio, organizacional y sistémico
Fuente: elaborado por Hernández (2022)

En base a la figura 2. nace la necesidad de aplicar las siguientes acciones: generación de compromisos; desarrollo de una visión compartida; obtener consenso acerca la visión, misión, objetivo y otros aspectos de la administración. Lograr la competencia y cohesión grupal necesarias; no imponer los cambios, más bien generarlos a nivel departamental, con el apoyo de la alta gerencia; formalizar el cambio mediante el diseño e implantación de políticas, sistemas y estructura; controlar los avances y tendencias del proceso de cambio, para corregir las desviaciones.

Conclusión

Las organizaciones deben asumir los cambios, desde el liderazgo emergente y holístico, porque los intereses desde todo punto de vistas, serán indicadores para atender necesidades más allá de lo impredecible, debido a las circunstancias fortuitas, que han sido parte importante en las 3 últimas décadas; pese a los avances tecnológicos, aún son vistos como extraños, para una diversidad de personas, que están ancladas en creencias individuales y sociales.

En tal sentido, los cambios organizacionales deben asumirse como un proyecto integrador, que le genere al talento humano, expectativas de crecimiento en la organización, asimismo, que cada proceso, sean congruente y den respuestas asertivas; a los efectos de poder atender los requerimientos ordinarios y extraordinarios; ya que cambiar la estructura organizacional, aunque se requiera; no será sufriente; es decir, es importante activar programas motivacionales, donde se logren los objetivos en conjuntos, para que el talento humano, se considere parte importante en la organización y se adhiera de manera proactiva e innovadora.

Referencias

Beer, M. Eisenstat, R. y Spector, B. (1990). **Why change programs don't produce change.** **An Abstract.** *Harvard Business Review.* Nov/Dic.

Colín et al. (2010). **Innovación, Propiedad Intelectual y Competitividad. La Denominación de Origen como Estrategia de Competitividad para la Industria del Calzado de León, Gto.,** *Revista TEACs,* junio (2) 4, pp. 1-15.

Cummings, T. y Worley, C.(2007). **Desarrollo Organizacional y cambio.** 8 Edición. Cengage Learning Latin America.