

Medio	Diario Financiero
Fecha	6-12-2012
Mención	El cambio organizacional hoy: Una gestión de anticipación imprescindible, artículo de Rosa Osorio Morales, diplomada en Consultoría y Coaching y magíster © en Gestión de Personas de la UAH.

El Cambio Organizacional Hoy: Una gestión de anticipación imprescindible

Por

Rosa Osorio Morales

Psicóloga Organizacional de la Universidad Central y Educadora Diferencial de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación. M.B.A. Loyola College in Maryland. Diplomada en Consultoría y Coaching Universidad Alberto Hurtado y Practitioner en Hipnosis Ericksoniana del Instituto Chileno de Hipnosis Milton Erickson. Magister © en Gestión de Personas en Organizaciones Universidad Alberto Hurtado. Especializada en Liderazgo Organizacional y Desarrollo de Equipos de Marquette University, EE.UU. Socia directora de Conscientia Humana Consultores Asociados, rosie@conscientia.cl.



Los seres humanos desde que nacen tienen asegurada la muerte. Las organizaciones, que son creaciones humanas y no seres humanos, tienen la oportunidad de cambiar para sobrevivir y desarrollarse.

La sociedad actual es compleja y cambiante, y los diferentes públicos modifican sus intereses constantemente, lo que altera las necesidades del mercado y obliga a las organizaciones y a sus ejecutivos a innovar para responder a las nuevas exigencias. Como consecuencia, la actitud

generalizada de nuestro tiempo es la de seguir aprendiendo en un proceso de continuo aprendizaje y continua revisión y actualización de sus conocimientos.

Este cambio organizacional es inevitable y permanente, ya que la organización y su ambiente – interno y externo – se suponen mutuamente, de modo que un cambio en uno de ellos inevitablemente

gatilla una modificación congruente en el otro. La irrupción de la era digital y la nueva economía afectan en mayor o menor medida a todas las actividades y sectores económicos, también la forma de entender los negocios. Ello implica una oportunidad de crecimiento y desarrollo, pero también un peligro ya que la falta de comprensión y adaptación a las nuevas reglas puede dificultar la competitividad de aquellos que no sean capaces de gestionar adecuadamente el cambio.

Hay algunas variables que dado el gran impacto que tienen en la realidad cotidiana, están representando cambios tanto en la cultura social como en el mundo del trabajo. Entre otras:

- Innovaciones tecnológicas y de los modelos de negocios.
- Efectos de la globalización y cooperación intercultural.
- Incremento de la complejidad de los negocios.
- Disminución de tiempos de producción y aumento de la productividad.
- Reducción obligada de costos.

- Crecientes grados de flexibilización laboral.
- Cambios importantes en las expectativas y demandas de las personas.

Precisamente gestionar el cambio es uno de los grandes retos a los que se enfrentan las organizaciones. Esto se debe a que un cambio no puede ser solo impuesto desde arriba, sino que ha de ser comprendido e incorporado por todas las personas involucradas. Esta es una variable crítica de éxito para que no quede como una buena intención a mitad de camino, aún cuando quienes han implementado cambios en sus organizaciones conocen de cerca las tremendas dificultades que conlleva esta aceptación e involucramiento. De hecho, nuestra experiencia indica que muchas de estas iniciativas no llegan a puerto.

Por lo tanto, este nuevo escenario y entorno exige que la organización sea capaz de:

- a) Aprender; las nuevas situaciones y retos necesitan nuevas respuestas que son exigidas por los trabajadores.
- b) Ubicar al recurso humano en el centro de actuación de la organización, puesto que son las personas las responsables de su éxito, su desarrollo y su control.
- c) Desarrollar un sistema de gestión del cambio, es decir, de la anticipación y adaptabilidad de la organización a los nuevos retos, variables y exigencias.

