

UDS



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

FACULTAD DE MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA



# SINTESIS

*Estructura organizacional*

HECHO POR:

SOFIA HERRRAN SILVA

# UTILIDAD Y NECESIDAD DEL FACTOR DE CAMBIO E INNOVACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES

La innovación hoy en día permite aprovechar los recursos para obtener mayores beneficios tanto económicos, sociales o reputacionales en caso de las organizaciones. Por ello, es fundamental estar a la vanguardia de las necesidades y tendencias actuales, así como utilizar herramientas que permitan optimizar los procesos, ofrecer nuevos productos o servicios y posicionarse de manera estratégica en el mercado.

Un cambio organizacional es cualquier transformación en el diseño o funcionamiento de una organización. Los gerentes eficaces entienden cuándo necesitan el cambio y logran orientar a sus organizaciones por el proceso correspondiente.

El proceso de innovación busca generar competitividad a través de mejores resultados y la optimización de los recursos actuales, es por ello que debe partir de un objetivo claro basado en una investigación del entorno y de sus necesidades.

Una vez delimitado el alcance y el objetivo que se desea lograr, se debe identificar qué partes de los procesos se desean impactar y cómo se pueden optimizar o hasta dónde podría optimizarlos para lograr maximizar los beneficios de la organización.

Un proyecto de innovación necesita ser gestionado a través de un equipo multidisciplinario que conozca a fondo las tendencias del mercado y las necesidades de la organización, a partir de esto definir estrategias y el rumbo del equipo que conlleve a la visualización de las posibles soluciones. De esta forma, se puede conceptualizar las ideas, evaluar el conocimiento para priorizar los esfuerzos, diseñar prototipos para validarlos y calificarlos en el mercado y lograr el éxito de las iniciativas.

El cambio incremental representa una serie de avances continuos que mantienen el equilibrio general de la organización y a menudo afectan a sólo una parte de la misma. El cambio radical rompe el marco de referencia de la organización y a menudo crea un nuevo equilibrio porque toda la organización se transforma.

Cada organización tiene una característica configuración única de productos especiales y servicios, estrategia y estructura, gente y cultura, y tecnologías que pueden enfocarse para lograr un impacto máximo en los mercados seleccionados por la organización. Los cambios pueden darse en la tecnología, en los productos y servicios, en la estrategia y estructura y en la gente y la cultura. Los tipos de cambios mencionados son interdependientes, una modificación en alguno de ellos frecuentemente significa una alteración en otra.

Aunque la creatividad es un elemento radical del cambio organizacional la creatividad dentro de las organizaciones no ha sido estudiada amplia y sistemáticamente. Ninguna organización puede permanecer competitiva sin ideas nuevas y el cambio es la expresión interna de éstas. Una idea es una forma nueva de hacer las cosas. Puede ser un producto llamativo o servicio nuevo, otro concepto de administración o un procedimiento diferente para trabajar juntos en la organización. Las ideas pueden proceder de dentro o de fuera de la organización.

Por lo general, las ideas no se consideran con seriedad a menos que se perciba la necesidad del cambio. La percepción de esta necesidad se presenta cuando los ejecutivos advierten una brecha entre el desempeño real y el desempeño deseado en la organización. Algunas veces se generan ideas para satisfacer una necesidad; otras, primero se presenta la idea y estimula el análisis de los problemas que puede resolver y las oportunidades que representa.

La adopción tiene lugar cuando los tomadores de decisiones deciden seguir adelante con una propuesta de idea. Los administradores y empleados claves tienen que estar de acuerdo en apoyar el cambio. En el caso de una modificación organizacional importante, la decisión podría requerir que la alta dirección firme un documento legal. En el caso de cambios pequeños, la adopción podría presentarse con la aprobación informal de un gerente de nivel medio.

La implantación se da cuando los miembros de la organización usan la idea, la técnica o el comportamiento nuevo. Entonces es quizá necesario adquirir materiales y equipo y capacitar a los trabajadores para usar la nueva idea. La implantación es un paso muy importante, porque sin ella no valen los pasos previos. La implantación del cambio es la parte más difícil del proceso del cambio. No es sino hasta que la gente usa la nueva idea, que el cambio ha ocurrido.

Se requiere actividad y energía humana para que las modificaciones tengan lugar. El cambio no sucede solo; requiere de tiempo y recursos para crear e implantar la idea. Los empleados tienen que aportar su compromiso y energía para percibir la necesidad de la idea y satisfacer dicha necesidad. Se debe desarrollar una propuesta y aportar el tiempo y esfuerzo para implantarla.

La innovación y el cambio en las organizaciones son una necesidad para poder sobrevivir en un mundo incierto en el ámbito económico y geopolítico, donde las organizaciones que no se adaptan y generen mecanismos de innovación y cambio no solo serán superadas por la competencia sino corren el riesgo de extinguirse.