

“PLAN DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL CON LA INCLUSIÓN DE INNOVACIÓN EN TECNOLOGÍAS DIRECTIVAS PARA ALCANZAR LA SUSTENTABILIDAD DE LAS ORGANIZACIONES”

María del Socorro Martínez Ramírez (1), Geraldo Alberico Llamas Pérez (2)

1 Psicología Organizacional, Universidad de León Plantel Celaya Guanajuato | Dirección de correo electrónico: martinezmary2282@gmail.com

2 Facultad de Ingeniería Industrial, Universidad de León plantel Celaya Guanajuato | Dirección de correo electrónico: sidma_servicio@hotmail.com

Resumen

La problemática es en una empresa pequeña de manufactura que no tiene plan estratégico, visión de cambio positivo permanente continuo, que involucre el Desarrollo Organizacional (se abreviara D.O) de cultura, conducta, mediante innovación tecnológica que garantice sustentabilidad. Preguntando ¿Cuál podría ser el modelo de cambio adecuado para proponer un desarrollo de estrategias competitivas mediante el D.O. que garanticen sustentabilidad?

La psicología como ciencia genera una rama denominada psicología organizacional, ésta se apoya de la administración de empresas cuya función de proceso es planear y tarea en específico de directores en organizaciones es hacer planeación estratégica, para ello desarrollar el potencial del capital humano en toma decisiones son tarea fundamental de estrategias D.O.

Es una investigación-acción, exploratoria cualitativa sobre marco de referencia, para construir un modelo desde el punto de vista D.O. cuestionando los factores que afectan las herramientas que se utilizan para potencializar la formación de organizaciones innovadoras y por consecuencia alcancen su sustentabilidad.

Los directores deben estar en proceso continuo de mejora aumentando su capacidad de aprender del entorno, aplicando lo aprendido que les permita desarrollar innovación, en la que directores o dueños de micros y pequeñas empresas aumenten capacidad de cumplir con la tarea mejorando sustancialmente el proceso.

Abstract

The issue is in a small manufacturing company which has no a strategic plan, permanent and continuous positive vision of change that involve the "Organizational Development (OD) of culture and behavior, through the Technological Innovation to ensure sustainability. Wondering, What could be the right model to propose a change to develop competitive strategies using the DO to ensure sustainability?

Psychology, as a science, creates a branch called Organizational Psychology, It is supported by the Business Management whose function is to plan and process a specific task of managers in organizations to do The Strategic Planning, to do it, the development of potencial human decisions is a fundamental task of DO strategies.

It is an action-research, an exploratory qualitative framework, to build a model from the DO point of view, questioning the factors that affect the tools that are used to potentiate the formation of innovative organizations and consequently achieve their sustainability.

Directors must be in a continuous improvement, increasing their ability to learn from the environment, applying lessons learned to develop innovation, where managers or owners of micro and small enterprises increase their capacity to accomplish the task, substantially improving the process.

Palabras Clave

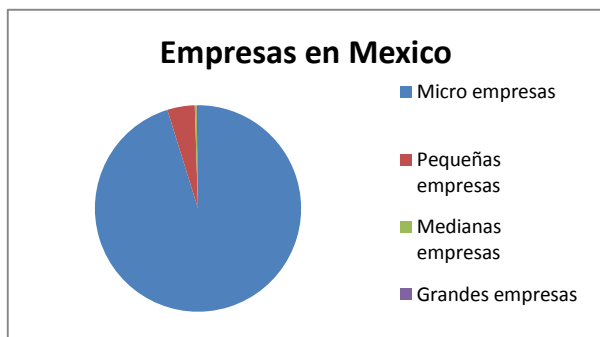
Palabra clave 1; Psicología organizacional 2; Tecnología directiva 3; Mipymes 4; Estructuras de pensamiento

INTRODUCCIÓN

El desarrollo de las empresas en México.

Una necesidad de las empresas micros y pequeñas es mantenerse en el mercado, que está directamente relacionado con la capacidad de innovar considerando este concepto como la “transformación de una idea en un producto, proceso de fabricación o enfoque de un servicio determinado, en uno nuevo o mejorado, así como a la transformación de una tecnología en otra de mayor utilidad”

México cuenta con 5, 664,515 empresas que emplean a 29, 893,584 personas, el 95.2 % de esas firmas son microempresas y el 4.8% son pequeñas empresas, el 0.3 % medianas y 0.2 % grandes empresas (grafica 1). Las microempresas ocupan al 45.2% de todos los trabajadores, las pequeñas al 23.8%, las medianas el 9.1 % y las de gran tamaño el 21.5 %. Fuente INEGI censos económicos 2015 (http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/ce/ce2014/default_t.aspx)



Grafica 1. Grafica de distribución porcentual de las empresas en México.

Problemática.

Las empresas micro y pequeñas tienen unas restricciones para su desarrollo, entre las que se mencionan la falta de financiamiento para sus operaciones, financiamiento para su crecimiento, pero las financieras no dan crédito a las micros y pequeñas empresas que no presentan una

estructura y una dirección que este profesionalizada.

La preparación de sus directivos para que sean capaces de llevar a su empresa a desarrollarse y lograr mantenerse en el mercado y crecer es un factor principal, sin embargo esto no es fácil puesto que tienen que desaprender viejas prácticas administrativas totalitarias y adquirir nuevo conocimiento y lograr que este conocimiento nuevo se transforme en acciones innovadoras para ayudarlo a resolver cualquier situación con innovadoras tecnologías directivas que modifiquen sus llamados modelos mentales.

Justificación.

La planeación estratégica con el desarrollo organizacional como base es una herramienta directiva que les ayuda a lograr una sustentabilidad, Los líderes de las empresas son un factor principal en su desarrollo, por lo tanto se necesita urgentemente un programa de cambios de paradigmas en los dueños de empresas micro y medianas que construya.

Fundamento teórico La administración y la psicología organizacional.

“El termino de administración se refiere al proceso de coordinar e integrar actividades de trabajo para que estas se lleven a cabo en forma eficiente y eficaz con otras personas y por medio de ellas”[1].

La administración es un conjunto sistemático de reglas para lograr la máxima eficiencia de las formas de estructurar y manejar un organismo social. El proceso administrativo se define como

Previsión, Planeación, Organización, Integración, Dirección, Control. [2]

Identificando el proceso mismo, así como sus diferentes contenidos dentro del sistema ha estudiar, tendremos el proceso administrativo, de nuestro sistema definido y clasificado por áreas.

La planeación estratégica.

La planeación estratégica es una herramienta que ayuda a obtener una mejor posición en el mercado a una organización.

La psicología organizacional.

La psicología se define como: Estudio científico del comportamiento y de los procesos mentales. La psicología organizacional se define como área de la psicología que se encarga de evaluar, predecir, controlar y modificar el comportamiento humano dentro de las organizaciones con el fin de incrementar la productividad, la satisfacción personal y de la organización.

La psicología cognitiva se encarga de los procesos mentales implicados en el conocimiento, se consolida a partir de la teoría de la información, del flujo de información y del procesamiento de la información y en cómo influye en el comportamiento, se relaciona con otras disciplinas como la inteligencia artificial, lingüística y la neurociencia.

Para ello se requiere que los directores de empresas concentren un método en el que comprendan la forma en que las personas conocen, comprenden, piensan y actúan, para trabajar sobre dichas aptitudes y actitudes.

El desarrollo organizacional.

Achilles de Faria Mello: Define al D.O como “un proceso de cambios planeados en sistemas socio-técnicos abiertos, tendientes a aumentar la eficacia y salud de la organización para asegurar el crecimiento mutuo de la empresa y sus empleados.

- Funciones del desarrollo organizacional.

En las funciones del desarrollo organizacional, implican un cambio planificado permanente de conductas, actitudes, cultura, que actualmente las empresas mexicanas no desarrollan, en su caso la empresa a desarrollar las estrategias competitivas no tiene, ni se encuentra descubriendo nada nuevo para generar cambios en su sustentabilidad, por lo que implementar estrategias de desarrollo organizacional en la organización nos permitirá planificar y ejecutar propuestas de proyectos en acciones relacionadas a una difusión del marco estratégico de gestión al comportamiento, aprendizaje-reaprendizaje, con estrategias de cambio para desarrollar diferentes actividades que le desarrollen cognoscitivamente al personal gestión de ideas innovadoras dentro de la misma.

Hipótesis: es posible combinar las técnicas de administración, en la fase de planeación, con técnicas de desarrollo organizacional y aplicar psicología organizacional para construir un modelo de desarrollo organizacional enfocado a la innovación

MATERIALES Y MÉTODOS

Se tomo como base el modelo para la investigación del tipo cualitativa. Se desarrollo un modelo basado en datos empíricos y que se aplica al proceso de desaprender-aprender de la alta dirección en las organizaciones.

El modelo de Investigación Acción que tomamos tiene como finalidad según Sampieri [3] resolver problemas cotidianos e inmediatos y mejorar prácticas concretas. Su propósito fundamental se centra en aportar información que guie a la toma de decisiones para programas, procesos y reformas estructurales como lo que buscamos de desarrollar una tecnología directiva para la innovación. Algunos autores conceptúan a la investigación acción partiendo de problemas prácticos y vinculados con un ambiente o entorno.

Una de las perspectivas es la visión técnico-científica que utilizaremos la del fundador Kurt Lewin y el modelo consiste en un conjunto de decisiones en espiral, las cuales se basan en ciclos repetidos de análisis para conceptualizar y redefinir el problema una y otra vez. Así la investigación acción se integra con fases secuenciales de acción (ver imagen 1)

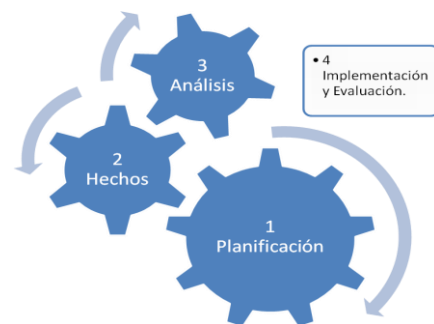


Imagen 1. Modelo Kurt Lewin para la investigación acción. (Diseño propio basado en Sampieri [3])

Sampieri [3] toma los ciclos (ver imagen 2) de varios autores para la investigación acción que tomamos como es:

1.- “Detectar el problema de investigación, clarificarlo y diagnosticarlo (ya sea un problema social, la necesidad de un cambio, una mejora, etc.) [3]”.

En este periodo se comenzó a hacer una exploración de la problemática particular en la organización y posteriormente se hizo una exploración documental para analizar la situación actual de la problemática general de las mipymes y su sustentabilidad identificando tres elementos como los principales factores que potencializan la sustentabilidad de las mipymes.

2.- Análisis y construcción de un modelo o plan

Una vez detectado el problema se utilizaron técnicas para correlacionar los elementos utilizando mapas conceptuales, diagramas causa-efecto, jerarquización y redes conceptuales, que nos dieron pauta para identificar los problemas raíz y de esa misma manera identificar los elementos teórico-científicos que nos darían la solución a la construcción del modelo.

3.- Implementación y evaluación de los resultados

Una vez que identificamos el área de la ciencia que nos proporcionaría una mejor propuesta para solucionar el problema, nos enfocamos en la construcción del modelo que desarrollaría las habilidades deseadas, pero sobre todo diseñar la nueva tecnología que el directivo podrá utilizar para mejorar su capacidad de cumplir el objetivo que en este caso era innovar para lograr la sustentabilidad.

4.- Retroalimentación, la cual conduce a un nuevo diagnostico y a una nueva espiral de reflexión acción.

Por último se utilizo el diseño fenomenológico para la evaluación teórica del modelo construido mediante la consulta sobre las experiencias individuales de especialistas y expertos mostrando un resultado subjetivo pero para fines de la investigación, se obtuvieron respuestas favorables al modelo.



Imagen 2. Ciclo general adecuado de investigación acción (fuente propia basada en Sampieri [1])

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La problemática de la organización detectada por diagramas de relación llamados Rich-picture se determino como la necesidad de una tecnología directiva que haga que el líder este innovando constantemente y con esto logre la sustentabilidad de la organización. (Imagen 3)



Imagen 3. Diagrama causa efecto de la problemática. (Diseño propio)

El área de la ciencia que se definió por medios conceptuales fue la de la psicología organizacional que nos ayudara a definir un plan estratégico que teniendo como base el desarrollo organizacional con el objetivo de implementar dicha tecnología en la alta dirección de las Mipymes. (Imagen 4)

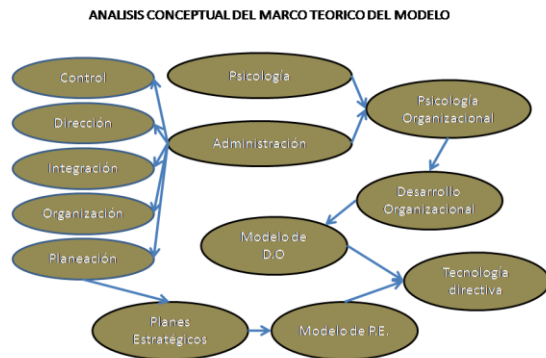


Imagen 4. Diagrama conceptual del planteamiento teórico del modelo.

El plan de Desarrollo Organizacional tendrá como objetivo insertar una tecnología directiva con la cual, el líder de la organización será capaz de rediseñarse a sí mismo adaptándose al entorno, modificando conductas de tal manera que la innovación será el sustento de sus resultados y por ende alcanzará la sustentabilidad de su organización. El modelo consta de tres etapas y en cada una se define la actividad específica, sin embargo cabe aclarar la subjetividad del modelo que se construye, y que por ende es situacional en tiempo y espacio, sin embargo lo interesante es el modelo mismo y su sustento teórico a implementar. (Imagen 5)

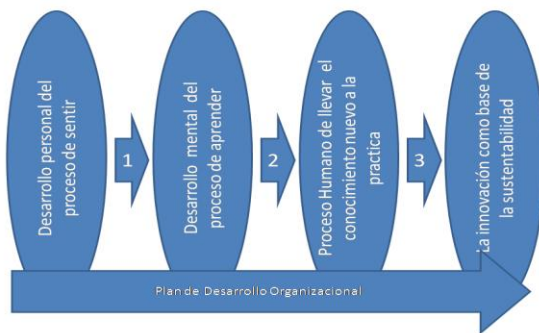


Imagen 5. Tecnología directiva para la innovación

CONCLUSIONES

La importancia de desarrollar habilidades directivas en las Mipymes antes que cualquier otra actividad es fundamental, identificar el factor

humano como el elemento principal que afecta sin lugar a dudas la creación, desarrollo y posterior crecimiento de la organización, es primordial para el éxito de cualquier programa.

Los programas de capacitación en alta dirección dirigida a los microempresarios no tienen el fundamento de desarrollo humano como tal, y se enfocan principalmente a enseñar técnicas administrativas, sin preocuparse en desarrollar habilidades de reaprendizaje y aprendizaje que hemos encontrado son importantes para el éxito de cualquier programa de capacitación.

Las dinámicas por etapa varían para cada organización, se deberá hacer un diagnóstico de necesidades de capacitación para determinar el estatus de cada uno de los directivos de la organización. Y con esto determinar la profundidad de las dinámicas de reaprendizaje, aprendizaje y aplicación.

REFERENCIAS

- [1] Stephen P. Robins, Mary Coulter. Administración, Sexta edición. Prentice Hall. 2000, ISBN: 970-17-0388-X
- [2] Agustín Reyes Ponce. Administración moderna, Primera Edición, Editorial Limusa. 1992. ISBN 968-18-4214-6
- [3] Hernandez Sampieri, Roberto. Fernandez Collado, Carlos. Baptista Lucio, Pilar. (2006) Metodología de la Investigación (4a ed). Mexico D.F. editorial McGrawHill