



LOS RETOS DEL CAMBIO

Todo cambio implica retos que se tienen que asimilar. El alcance y profundidad de esos retos va a depender del esquema de cambio disruptivo. Y ese cambio debe enfocarse de forma integral: personal, procesos y tecnología.

¿Por qué es importante enfocar el esquema de cambio de forma integral? Porque no hay esquema de cambios que se dé de forma independiente o desarticulada. Hay que considerar los componentes que conforman los bastiones del cambio. Cuando se enfoca desde una sola perspectiva, se obvian elementos importantes. Eso no va a lograr la transformación deseada.

El cambio disruptivo surge como resultado de la transformación de tres componentes. Los tres componentes son:

- **Personal:** en todo esquema de cambio y en particular los disruptivos, el personal es fundamental.
- **Procesos:** toda iniciativa disruptiva puede conllevar transformación de procesos.
- **Tecnología:** el cambio disruptivo puede requerir la alteración de cómo se utiliza la tecnología existente o adoptar nuevas tecnologías.

Este enfoque disruptivo proveerá beneficios a la organización. El enfoque ayudará a las organizaciones en cinco áreas fundamentales:

- **Agilidad** – capacidad de responder a cambios en el mercado
- **Preparación** – para enfrentar cambios en legislación y reglamentos.
- **Optimización** – de la estructura organizacional.
- **Habilidad Competitiva**
- **Adopción de Tecnología** – que faciliten la disrupción.

Cada día las organizaciones experimentan un ritmo de cambios más acelerado. Estos cambios generan un gran impacto en la estabilidad de las organizaciones. Se requiere la transformación utilizando un enfoque disruptivo.

Pero esa transformación requiere un modelo de pensamiento. Para determinar qué modelo debe utilizarse, se debe examinar la historia. Fenómenos naturales como los huracanes y pandemias, obligan al cambio por necesidad.

En revoluciones industriales anteriores, la tecnología, el personal y la manera de organizarse jugaron un papel clave en la articulación de cambios disruptivos. Para tomar un ejemplo, se recuerda una tecnología disruptiva como el automóvil Modelo “T” de Henry Ford y el proceso “revolucionario” que él utilizó para producirlo, la línea de ensamblaje. En este caso, los autos ya existían. Lo que creó la enorme disrupción en el mercado fue la manera de organizar a los que producían el producto. Como consecuencia de esa innovación en la organización, “la Ford” eventualmente eliminó muchos competidores (como Packard, Studebaker y muchos más) y se convirtió en el gigante que es hoy.

La lección que se deriva de este y otros ejemplos es clara. Los que ignoran los tres elementos mencionados pagan un precio muy caro. Prestarles atención a esos elementos: personal, procesos (método organizacional) y tecnología es necesario para poder adaptarse a la velocidad del cambio y no quedar rezagados.

Transportando la lección histórica hacia el presente, se puede aseverar que la lección trasciende el transcurrir del tiempo. Sigue siendo cierto que esos tres elementos son importantes para el éxito. El que los ignora, fracasa.

Conjuntamente con el enfoque integral, se tiene que adoptar una postura proactiva. Sólo así se pueden articular los esquemas de cambio que posicionan a la empresa como líder estratégico en su ecosistema.

Personal, procesos y tecnología siguen siendo tan importantes hoy como lo han sido a través de la historia. Esos tres componentes se interrelacionan y esencialmente “crean” su empresa. No hay duda de que, si se quiere enfrentar a este nuevo y dramático ambiente, donde el cambio es la regla y no la excepción, la adopción de un enfoque integrado y proactivo no es una “comodidad” o una “conveniencia” o “algo que se hace para estar al día con los últimos conceptos”. Es una acción necesaria, vital e imprescindible... si se desea tener éxito en este ambiente.



Por: Osvaldo Laurido Santos

Del libro: Disrupción Un Enfoque Para La Transformación Organizacional