

CASO: TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL EN LA “CORPORACIÓN DE ATENCIÓN MEDIOAMBIENTAL DE LA REGIÓN CARIBE”.

Amarís García Gustavo
Soto Ching Patricia

Trabajo de Investigación como requisito para optar el título de Magister en
Administración de Empresas e Innovación

Director Temático
Ronald Prieto Pulido, PhD

Directores Metodológicos
Juan Carlos Robledo Fernández, PhD

RESUMEN

Ángel de la Cruz, actual gerente de la empresa “CORPORACIÓN DE ATENCIÓN MEDIOAMBIENTAL DE LA REGIÓN CARIBE”- CMRC, describe una serie de situaciones que han ocasionado un gran impacto sobre los resultados de la organización, identificando su mayor dificultad en la gestión integral de la organización, que lo aleja de cumplir con los retos de cumplimiento, en sus indicadores de eficacia propuestos para el periodo 2015-2019.

Superar estas dificultades, necesitará de cambios, por ello la transformación organizacional, se proyecta como la mayor intencionalidad de fundamentar los cambios comportamentales, demandados para asegurar el cumplimiento de los objetivos misionales en el largo plazo.

Dinamizar este proceso, no ha generado una actitud positiva en todos los actores de la empresa, en quienes ha impactado negativamente en sus relaciones internas y externas; ante la posible confusión del concepto de transformación. Por ello los esfuerzos iniciados por la alta gerencia en la modificación básica del diseño, estructura y naturaleza de la organización, han sido infructuosos por la complejidad en generar cambios comportamentales, creencias, y sentimientos, asumidos consciente e inconscientemente por los colaboradores en quienes reposa la razón de ser de la empresa.

Antecedentes:

Objetivos:

Materiales y Métodos:

Resultados:

Conclusiones:

Palabras clave:

ABSTRACT

Ángel de la Cruz, current manager of the company "ENVIRONMENTAL CARE CORPORATION OF THE CARIBBEAN REGION" - CMRC, describes a series of situations that have caused a great impact on the results of the organization, identifying its greatest difficulty in the integral management of The organization, which takes it away from meeting the compliance challenges, in its proposed effectiveness indicators for the 2015-2019 period.

Overcoming these difficulties, you will need changes, therefore the organizational transformation, is projected as the greatest intention to base the behavioral changes, demanded to ensure the fulfillment of the mission objectives in the long term.

To dynamize this process, it has not generated a positive attitude in all the actors of the company, in whom it has negatively impacted their internal and external relations; before the possible confusion of the concept of transformation. Therefore, the efforts initiated by senior management in the basic modification of the design, structure and nature of the organization, have been unsuccessful due to the complexity in generating behavioral changes, beliefs, and feelings, assumed consciously and unconsciously by the collaborators on whom the reason of being of the company.

Background:

Objective:

Materials and Methods:

Results:

Conclusions:

KeyWords:

REFERENCIAS

Anderson, D. And Ackerman, L. (2001). Beyond change Management: advanced strategies for today's transformational leaders. San Francisco, Ed. Jossey-Bass / Pfeiffer.

Child, J. and Smith, C. (1987). The context and process of organizational transformation – Cadbury limited in its sector. Journal of Management Studies, 24:6, November.

Calderón, G. (2002). Procesos de transformación organizacional y su impacto sobre el talento humano. En: Cambio Organizacional en el Contexto de la Cultura Latinoamericana. Medellín, Asociación Colombiana de Facultades de Administración, ASCOLFA. 13-44.

Kilmann, R. H., Covin, T. J. & Associates (1988). Corporate transformation: Revitalizing organizations for a competitive world. San Francisco: Jossey-Bass.

Newman, K. (2000). Organizational transformation during institutional upheaval. The Academy of Management Review, 25(3), 602-619.

Montealegre, J & Calderón, G. (2007) Relaciones entre actitud hacia el cambio y cultura organizacional: Estudio de caso en medianas y grandes empresas de confecciones de Ibagué. Innovar [online]. Vol.17, N.29, pp. 49-70. Recuperado Marzo 11, 2010 de <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v17n29/v17n29a03.pdf>

Zapata, A. (2002). Paradigmas de la cultura organizacional. Cuadernos de Administración, 27. 162-186

Zapata D., A.; Rodríguez R., A. & Sánchez M., I. (2008). Cultura organizacional en empresas colombianas: Estudios de caso. Universidad del Valle, Facultad de ciencias de la administración. Cali, Colombia.

Zapata D., A.; García S., M.; & Sánchez de Roldán, K. (2008). Perspectivas teóricas para el estudio de la gestión humana. Una relación con el capital social, la cultura organizacional y el management. Cali, Colombia: Centro Editorial Universidad del Valle.

Zapata D.A. & Rodríguez R.A. (2008). Gestión de la cultura organizacional: bases conceptuales para su implementación. Cali, Colombia: Ed. Facultad de Ciencias de la Administración Universidad del Valle.