

**Extraído de una publicación de:**

-  **Autor** Instituto de Ingeniería del Conocimiento
-  **Fuente** Instituto de Ingeniería del Conocimiento
-  **Link** <https://www.iic.uam.es/rr-hh/capacidad-adaptacion-organizaciones/>

## Lectura 3

### La capacidad de adaptación de las organizaciones

La literatura científica en gestión organizacional muestra cómo la complejidad en la que se desarrollan los negocios hoy en día, obliga a las organizaciones a lidiar con un entorno hiper-competitivo en el que los cambios se producen a una velocidad no conocida con anterioridad.



En este contexto, el interés en las dinámicas que desarrollan las organizaciones para poder adaptarse en este ambiente cambiante ha cobrado un extraordinario interés en las últimas décadas. Así, el ritmo con el que las organizaciones consiguen adaptarse a los cambios, apoyadas en sus procesos y su capital humano, se revela como esencial para la supervivencia y el éxito de éstas.

**«Adaptation is essential to survival: those companies that do not adapt 'seem destined to expire' (March, 1995)»**



## **El comportamiento organizacional y la capacidad de adaptación**

Desde el punto de vista del comportamiento organizacional definiríamos la capacidad de adaptación como la habilidad de las organizaciones para cambiarse a sí mismas con el objetivo de hacer frente a los cambios no pronosticados que suceden en su contexto de actuación. Es decir, adaptarse es variar el modo en el que la organización se comporta para lidiar con aquellos cambios que no fueron previstos de forma precisa cuando la organización fue diseñada. No hay duda que lo más valioso de una organización son sus empleados, que en definitiva son los que han de adaptarse a nuevas situaciones organizacionales: adaptarse en su forma de trabajar, de relacionarse y comunicarse los unos con los otros. Para esto es importante estudiar el análisis de redes organizacionales, pero esto es otro tema.

### **¿Por qué una organización puede adaptarse a los cambios?**

Derivado de lo anterior, emerge la pregunta clave: Conceptos como los de Organizaciones Flexibles, Organizaciones Innovadoras han sido desarrollados desde finales del siglo XX y comienzos del XXI como un camino para explicar qué talentos y capacidades deben desarrollar las organizaciones con el fin de adaptarse. Ello ha tenido como consecuencia la generación de un importante background de conocimientos que nos permiten, a día de hoy, revitalizar la cuestión y considerarla a la luz de la mejora en la calidad y disposición de los datos que al respecto tienen las organizaciones.

El Instituto de Ingeniería del Conocimiento – IIC ha puesto en marcha el Centro Avanzado para el desarrollo de Métricas de Talento Organizacional – CAMTO, un grupo de trabajo con el objetivo de generar indicadores métricos que permitan describir, valorar y desarrollar las capacidades de la organización para adaptarse a estos entornos cambiantes.

Hemos revisado el gran volumen de literatura científica disponible al respecto, la hemos contrastado con la experiencia práctica de los profesionales HR de nuestras organizaciones y hemos definido nuestro mapa con las dimensiones fundamentales que determinan la capacidad de adaptación de las organizaciones.

### **Desarrollando Organizaciones Adaptables**

Desde el CAMTO estamos poniendo a prueba en estos momentos el modelo métrico que hemos asociado a los 15 factores clave identificados de la capacidad de adaptación de las organizaciones, enmarcados en 6 dimensiones de gestión organizacional.

Desde nuestro punto de vista, un abordaje efectivo debería contemplar un primer análisis y valoración del estado en el que la organización se encuentra con respecto a los factores presentados, junto con la identificación de un conjunto de prácticas, procesos o proyectos que le permitan avanzar en la mejora de los elementos valorados como deficitarios.

Esperamos poder publicar en este rincón en breve el avance de los resultados obtenidos. En cualquier caso nuestros Technical Reports están disponibles para las organizaciones interesadas así como la participación en los grupos de trabajo que desarrollamos para avanzar en el desarrollo de los estándares métricos de Talento Organizacional.

Si necesitas más información sobre los avances del modelo métrico o como organización quieras participar en los grupos de trabajo puedes ponerte en contacto con nosotros.