

AMBIENTE EXTERNO DE LAS ORGANIZACIONES

El éxito no se logra sólo con cualidades especiales. Es sobre todo un trabajo de constancia, de método y de organización

Víctor Hugo – Escritor Francés

INTRODUCCIÓN

Si hay algo que nos caracteriza a los seres humanos es la capacidad de organizarnos, desde el inicio de la humanidad, esta se ha organizado para facilitar la tareas. Desde el principio la humanidad ha entendido que es mejor rodearse de sus iguales para la consecución de metas, los resultados son mejores aun cuando esas metas se comparten entre todos los miembros que trabajan por conseguirlo. Definitivamente al formar parte de una organización y ayudarla a cumplir sus objetivos, también se cumplen los de cada individuo que forma parte de ella, ya que esta es la motivación que tienen.

Sin embargo, existen diversos factores que afectan para bien o para mal la forma en que se consiguen los objetivos organizacionales. Entre estos factores tenemos la diversidad de cada una de las personas que conforman la organización. Y es que cada persona es un cumulo de experiencias, habilidades, aptitudes, fortalezas, debilidades, formas de aprender, de interactuar con sus colegas y un largo etcétera. También se sabe que la forma en como este dividida y jerarquizada la empresa, ya que esto influye directamente en la interacción entre departamentos, las responsabilidades de cada puesto de trabajo, y la coordinación de los trabajos a realizar. Estos dos apartados en conjunto forman el ambiente interno de una organización.

Pero, se debe tomar en cuenta que con la tendencia actual, la apertura de mercados y los esfuerzos por tener un mundo globalizado, ya no se puede hablar de una organización como un ente aislado, perdido en los confines más recónditos del planeta. Se debe entender que una organización forma parte de algo más grande, de un ambiente compuesto por otras organizaciones, proveedores, disposiciones gubernamentales, etcétera. Esta conexión con el medio es importante entenderla, ya que mucho se ha dicho sobre el ambiente interno; se han hecho estudios sobre las personas que componen las organizaciones el cómo entenderlos, coordinarlos, aprovechar su potencial, pero poco esfuerzos se han hecho para distinguir la influencia de todo lo que hay en el exterior de las empresa. Todos estos factores, tanto internos como externos definen lo que es cada organización. Por lo que muy seguramente nunca habrá dos organizaciones iguales, es por esta razón que es importante definir si se puede controlar de alguna forma las contribuciones externas y de qué forma se pueden aprovechar para hacer crecer la organización.

SUPUESTOS BASICOS DE LO QUE ES UNA ORGANIZACIÓN

Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas.

(Chiavenato, 2011)

Esto es, el conjunto de personas que se han unido y coordinado para obtener una objetivo en común, mediante la suma de todos sus esfuerzos. Para lo cual se debe tener disposición de contribuir, sacrificar en ocasiones las conductas personales para favorecer la coordinación y la habilidad de poder trabajar diligentemente en equipo.

Toda organización debe contar con una meta clara, que es lo que quiere lograr o con qué propósito se formó, ya que sin esto, no puede ni debe existir.

Debe tener un líder que coordine y establezca orden en la forma de hacer las cosas dentro y fuera de la organización.

Requiere recursos humanos, materia, financieros y tecnológicos para su operación, por lo que necesita formas eficientes para poder aprovisionarse de estos.

Definido lo anterior, a continuación se debe hacer una correcta diferenciación de los factores que influyen en la organización para lo cual e indispensable estudiar esta como un sistema abierto.

DEFINIENDO A LA ORGANIZACIÓN COMO SISTEMA Y SISTEMA ABIERTO

Para comenzar, se debe definir que es un sistema:

Conjunto de cosas que relacionadas entre sí ordenadamente contribuyen a determinado objeto.

(ASALE, 2017)

Un sistema es un conjunto de elementos relacionados dinámicamente que desarrollan una actividad para lograr determinado objetivo.

(Chiavenato, 2011)

Si hablamos de una organización como sistema, se debe entender que es un conjunto de recursos (materias primas, personal, maquinaria, dinero) que sirven para que por medio de esfuerzo, coordinación y trabajo en equipo, se obtenga un producto, que después de comercializarlo ayude a lograr la meta de la organización, que es obtener ganancias.

Y es que la complejidad de las organizaciones es vasta, es tan vasta como la inventiva humana. La sociedad como la conocemos ahora es un conjunto de organizaciones, existen organizaciones con o sin fines de lucro, pero al final del día todas necesitan obtener ganancias para operar. Las organizaciones influyen todo lo que hacen, desean y son las personas. De igual forma las organizaciones son influenciadas por las personas que las conforman, por lo que podría decirse que es una relación simbiótica la tienen. No pueden existir organizaciones sin el elemento humano, así como no pueden existir personas sin organizarse para determinado fin.

Con lo anterior ahora se debe definir a la organización como un sistema abierto, para definir cómo influye el exterior en la empresa; el concepto de sistema abierto se toma de la física, concretamente de la termodinámica, la cual nos dice que:

En un sistema abierto puede darse transferencia de materia y de energía entre el sistema y el medio ambiente.

(Candelas & Rodríguez, 2006)

Por lo que analizando una organización como un sistema abierto, tenemos que esta tiene una interacción total con el medio.



Sistema abierto, (Candelas & Rodríguez, 2006)

➤ Interacción en las entradas:

Aquí la organización toma el ambiente lo necesario para operar:

- Materias primas (proveedores)
Son todas las organizaciones o personas que proporcionan los insumos de fabricación a las organizaciones para que produzcan bienes o servicios. Esto puede llegar a afectar la calidad de los productos el precio y la disponibilidad de los mismos.
- Energía
Son todos los recursos naturales que necesita la organización para operar, tales como agua de afluentes, luz solar, metales, recursos maderables, etcétera.
- Mano de obra
Se refiere a los posibles candidatos a formar parte de la organización. Escogidos o rechazados con base a sus competencias individuales, e identificación con la empresa.

➤ Interacción en las salidas:

Aquí es donde se observan todas las erogaciones que realiza la organización al medio que la rodea, pueden ser:

- Producto terminado

Es la que se obtiene al someter la materia prima a un proceso de manufactura dentro de la organización que después será comercializado para obtener una ganancia.

- Clientes

Son los encargados de adquirir los bienes o servicios producidos por la organización. Esos están directamente relacionados con la demanda que debe satisfacerse. Son de vital importancia puesto que debe poner especial atención a sus preferencias para mantener o modificar los productos ofertados.

Aunque también existen otros factores que aunque la empresa no los necesita directamente para operar y mucho menos son consecuencia directa de sus operaciones definitivamente tienen injerencia en su desarrollo, crecimiento y la forma en que consigue sus objetivos.

Estos factores son:

- Demanda

Es la cantidad de productos o servicios que debe producir la organización con base en el volumen que necesitan los clientes.

- Competencia

La competencia, son todas las empresas que producen bienes o servicios y que se entran en pugna por los clientes, la competencia puede ser:

a) Competencia directa: Es cuando producen bienes o servicios similares a los de la organización, compitiendo por el mismo sector del mercado.

b) Competencia indirecta: Son empresas de productos o servicios que si bien no son similares, pueden influir en el cliente, y cambiar sus opciones compra a artículos diferentes a los ofertados por la organización.

- Disposiciones gubernamentales

Se refiere a los organismos regulatorios y leyes a los que está sujeta la organización para llevar a cabo sus operaciones. Estas están diseñadas para proteger a los clientes, de recibir un mal producto o servicio. Además protegen al medio ambiente de la contaminación relativa a los procesos de producción.

- Orografía

Son las características de la zona geográfica en la que está ubicada la organización.

- Clima

Son las condiciones meteorológicas a las que está sujeta la organización de acuerdo a su ubicación.

- Fenómenos naturales

Son, lluvia, huracanes, incendios, etcétera; aquellos que pueden afectar el abasto de materia prima a la organización, así como el transporte de los empleados o producto terminado.



Relación de la organización con el entorno

Además de los recursos que toman del medio, las organizaciones necesitan de habilidades y competencias, las cuales solo se encuentran intrínsecas en las personas. Por lo que se hace particularmente necesario métodos que ayuden a reclutar mano de obra adecuada para las actividades que desempeñara dentro de la organización. Aunque aunado a identificar los prospectos adecuados desde antes de incorporarlos a la estructura organizacional, también es necesario identificar si son idóneos para desarrollarse y crecer junto con la organización. Cultivarlos y capacitarlos así como que se identifiquen con los objetivos.

Idalberto Chiavenato en su libro, Administración de los recursos humanos (Chiavenato, 2011), señala cuatro elementos esenciales de un sistema abierto:

- a) Entradas o insumos: todo sistema recibe entradas o insumos del ambiente externo. Mediante las entradas (inputs), el sistema importa los recursos e insumos necesarios para su operación y consolidación.
- b) Proceso u operación: es el núcleo del sistema, en donde las entradas se procesan o transforman en salidas o resultados. Por lo general está

compuesto de subsistemas (áreas o partes) especializados en el proceso de cada tipo de recurso o insumo importado por el sistema.

- c) Salidas o resultados: constituyen el resultado de la operación del sistema. Mediante las salidas (outputs) o resultados, el sistema exporta de nuevo al ambiente el producto de su operación.

- d) Realimentación: significa la acción que ejercen las salidas sobre las entradas para mantener en equilibrio el funcionamiento del sistema. La realimentación (feedback) constituye, por tanto, una acción de retorno. La realimentación es positiva cuando la salida (por ser mayor) estimula y amplía la entrada para incrementar la operación del sistema. La realimentación es negativa cuando la salida (por ser menor) inhibe o reduce la entrada para disminuir la operación del sistema. De esta manera, la realimentación mantiene al sistema en funcionamiento dentro de ciertos límites. Cuando el sistema no alcanza tales límites, ocurre la realimentación positiva; cuando el sistema los sobrepasa, sucede la realimentación negativa.

Antes de aperturar una empresa o durante su desarrollo, se puede aplicar un análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas). Esto con la finalidad de evaluar la situación de la empresa con base a los factores externos que influyen en ella.

CONCLUSIONES

Es muy importante no perder de vista la influencia, en ocasiones determinante los factores externos en las organizaciones, ya que pueden suponer el éxito o fracaso de las mismas. No se tienen bien establecido el impacto de estos factores en la productividad de la mayoría de las organizaciones o se tienen conocimientos empíricos.

Generalmente el líder de la organización será el encargado de identificar el rol de estos factores y de ser necesario, cambiarlos de amenazas a oportunidades de desarrollo de la organización.

PROPUESTA DE TESIS

Análisis del ambiente externo de una empresa manufacturera, desarrollo y aplicación de un sistema para determinar el impacto de los factores externos en la productividad mediante el uso de indicadores de desempeño.

OBJETIVO

Cuantificar el impacto de los factores externos en una empresa del sector manufacturero y capitalizarlos para su beneficio.

BIBLIOGRAFÍA

ASALE, R.-. (2017). comunicación. Recuperado el 14 de marzo de 2017, a partir de

<http://dle.rae.es/?id=Y2AFX5s>

Candelas, L. M. T., & Rodríguez, Q. A. V. (2006). Departamento de Físicoquímica

Lenguaje Termodinámico. Recuperado a partir de

http://depa.fquim.unam.mx/amyd/archivero/APUNTESLENGUAJETERMODINAMICO_12043.pdf

Chiavenato. (2011). *Administración De Recursos Humanos* (Edición: 9). México:

MCGRAW HILL EDUCATION.

