

Editorial

La gestión integral como facilitadora del desarrollo organizacional y del desarrollo sostenible

En la actualidad, ante los altos niveles de competitividad, las organizaciones requieren potenciar sus capacidades para lograr incrementar su productividad y mantener su sostenibilidad. Es por ello, por lo que es indispensable potenciar el desarrollo organizacional (DO) para lograr adaptarse a los cambios en los mercados locales, regionales y globales, considerando las necesidades y expectativas de las partes interesadas.

El DO es considerado un conjunto de procesos que se derivan del análisis del contexto de la organización, considerando aquellos factores internos y externos que pueden modificar su estrategia de negocio o sus resultados. De tal manera, para alcanzar el DO, es imprescindible incrementar el desempeño de la organización en diferentes aspectos relacionados con sus clientes, la calidad de sus productos y servicios, la calidad de vida de los trabajadores, el cuidado del ambiente e incluso las compras sostenibles.

Es indiscutible que las organizaciones en la actualidad deben ser altamente competitivas, lo que implica nuevas formas de compromiso, de analizar los hechos, de toma de decisiones, de dirección y control, de pensar, de actuar y de sentir. En otras palabras, se necesitan

nuevos esquemas de pensamiento, de toma de decisiones basadas en los valores y principios organizacionales, además, se requiere del fortalecimiento del capital humano y de un mayor sentido de pertenencia con la organización para alcanzar el DO (Segredo, 2016).

El DO está directamente relacionado con dos aspectos: en primer lugar, con la administración y gestión efectiva de las personas y, en segundo lugar, con las implementaciones tecnológicas asociadas al crecimiento organizacional (Pardo y Díaz, 2014). Además, términos como: cambio planificado, gestión del conocimiento, proceso de consultoría, cambios de estructura, proceso y cultura en toda la organización, valores y principios, mejorar la salud y la efectividad de la organización, están claramente asociados con el DO (Gohil y Deshpande, 2014).

Cabe destacar que cuando las empresas crecen, su gestión estratégica también cambia, pero no necesariamente se vuelve más madura en todas sus áreas. De acuerdo con el estudio de Witek-Crabb (2014) realizado en 150 empresas pequeñas polacas, se encontraron cambios en el desarrollo organizacional en tres aspectos: 1) integridad organizacional, 2) enfoque sistémico

y, 3) adaptabilidad. Sin embargo, estas conclusiones no pueden generalizarse debido al tamaño de la muestra y al contexto de la investigación. En este sentido, se requiere ahondar en la comprensión del desarrollo organizacional a partir de procesos de investigación en empresas de diversos tamaños y sectores económicos. Para el caso de América Latina, se convierte en una oportunidad la generación de nuevo conocimiento encaminada a la identificación de aquellas áreas esenciales para alcanzar su DO.

Atendiendo a lo anterior, la Maestría en Calidad y Gestión Integral ofertada por el Convenio USTA-Icontec busca aportar en el DO, principalmente de las empresas colombianas, a partir del fomento de la gestión integral como facilitadora del desarrollo sostenible (DS). Por consiguiente, la gestión integral se concibe como la articulación del DS y de sus tres pilares (cohesión social, crecimiento económico y protección medioambiental) con la estructura del negocio, el direccionamiento estratégico, las culturas de la organización y la integración de los diferentes sistemas de gestión (normalizados o no) que la organización ha dispuesto para implementar su estrategia (Tejada y Peña, 2009).

En este sentido, el DS, además de los modelos de negocio y de innovación, hace parte de las nuevas tendencias globales en los mercados, lo cual se concibe como un proceso integral ideal para alcanzar un desarrollo económico que enriquezca las bases naturales y proteja la actividad humana (Carro-Suárez, Sarmiento-Paredes y Rosano-Ortega, 2017).

Un ejemplo es el programa de empresas sostenibles creado por la Organización Internacional del Trabajo, que incluye un marco estratégico para el fomento del trabajo decente, a saber: crear las condiciones idóneas para que las empresas sostenibles prosperen y creen empleos, estimular a los empresarios en la creación de empresas bajo sus expectativas, y fomentar lugares de trabajo sostenibles y responsables que combinen una

mayor productividad, menos emisiones ambientales con mejores condiciones de trabajo y relaciones laborales (ILO, 2017).

Atendiendo a estas realidades, la revista *SIGNOS – Investigación en sistemas de gestión* presenta un nuevo número en el que se describen los resultados de 8 investigaciones y 3 revisiones de literatura. Las investigaciones y las revisiones descritas muestran avances en diferentes temas relacionados, algunos de forma directa y otros de forma indirecta, con el DO y el DS, a saber:

- Un sistema integrado de gestión para el monitoreo de riesgos más allá de las normas ISO.
- La relación entre el apoyo organizacional percibido y la calidad de vida relacionada con el trabajo, con la implementación de un modelo de bienestar en la organización.
- La implementación operativa de un modelo de intervención para la mejora del desempeño organizacional.
- Propuesta de mejora en la gestión de las pymes hoteleras de Bogotá con miras a su internacionalización.
- Descripción de los aspectos que afectan la gestión del talento humano en el sector construcción en Colombia.
- Metodología de correlación estadística de un sistema integrado de gestión de la calidad en el sector salud colombiano.
- Metodología para la integración de los sistemas de gestión de calidad, ambiental y seguridad y salud en el trabajo, de una entidad pública colombiana del orden nacional del sector hacienda.
- Caracterización de los auditores de sistemas de gestión pertenecientes a empresas certificadoras en Chile.

- Un análisis sobre la gestión del conocimiento y el *Business Intelligence* como una estrategia que le permitirá a las organizaciones reflejar su competitividad ante un entorno cambiante.
- La gestión del conocimiento y su aporte a la competitividad en las organizaciones.
- Aportes y contribuciones a la integración de sistemas de gestión, una visión internacional de la integración de los sistemas de gestión.

Los avances investigativos descritos y los aportes de las revisiones enunciadas, brindan un acercamiento desde elementos teórico-conceptuales y desde la praxis en la comprensión de aspectos asociados al DO y al DS en las organizaciones y escenarios analizados. Por ende, este número de la revista se constituye en un gran aporte para profesionales especializados, consultores, auditores, formadores empresariales, investigadores y profesores universitarios interesados en comprender la gestión organizacional.

REFERENCIAS

- Carro-Suárez, J., Sarmiento-Paredes, S., y Rosano-Ortega, G. (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 352-365. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v33n145/0123-5923-eg-33-145-00352.pdf>
- Gohil, S., y Deshpande, P. (2014). A framework to map a practice as organization development. *Procedia Economics and Finance*, 11, 218-229. Recuperado de https://ac.els-cdn.com/S2212567114001907/1-s2.0-S2212567114001907-main.pdf?_tid=922eaa1c-e690-41bd-8d15-c8e80357cce6&acdnat=1532030316_67f0f77a06c1f4a632c1a74029672aa5
- International Labour Organization (ILO). (2017). *Sustainable Enterprises. Promotion of sustainable enterprises for innovation, growth, more and better jobs*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---cd_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_175537.pdf.
- Pardo, C., y Díaz, O. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D. C. *Suma de Negocios*, 5(11), 39-48. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700187>
- Segredo, A. (2016). Desarrollo organizacional. Una mirada desde el ámbito académico. *Educación Médica*, 17(1), 3-8. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181315000212>
- Tejada, F., y Peña, G. (2009). Reflexiones sobre las características constitutivas de la gestión integral. *SIGNOS – Investigación en sistemas de gestión*, 1(2), 79-93. Recuperado de <http://revistas.usta.edu.co/index.php/signos/article/viewFile/894/1175>
- Witek-Crabb, A. (2014). Business growth versus organizational development reflected in strategic management of Polish small, medium and large enterprises. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150(15), 66-76. Recuperado de https://ac.els-cdn.com/S1877042814050575/1-s2.0-S1877042814050575-main.pdf?_tid=df75e310-2b6a-4757-8f54-2677b7a7de59&acdnat=1532030707_c6df275c2d7c9db90fa8442b42a4f40c
- Yuber Liliana Rodríguez-Rojas, Ph. D.
 Editora
 Profesora de la Maestría
 en Calidad y Gestión Integral
 Convenio Universidad Santo Tomás-Icontec

Editorial

Integral management as facilitator of organizational development and sustainable development

Currently, organizations faced with high levels of competitiveness need to strengthen their capacities in order to increase their productivity and maintain their sustainability. Hence, it is essential to promote organizational development (OD) to be able to adapt to changes in local, regional and global markets considering the needs and expectations of stakeholders.

OD is considered a set of processes that derive from the analysis of the context of the organization considering those internal and external factors that can modify its business strategy or its results. And to attain OD it is essential to increase the performance of the organization in different aspects related to its customers, the quality of its products and services, the quality of life of workers, the care for the environment and even sustainable purchases.

It is indisputable that today organizations must be highly competitive, which implies new forms of commitment, to analyze the facts, to make decisions, to direct and control, to think, to act and to feel. In other words, new thinking schemes, decision-making based on organizational values and principles are needed, in addition, it requires the strengthening of human

capital and a greater sense of belonging to the organization to achieve OD (Segredo, 2016).

OD is directly related to two aspects: firstly, the effective administration and management of people and, secondly, the technological implementations associated with organizational growth (Pardo and Díaz, 2014). In addition, the terms such as planned change, knowledge management, consulting process, changes in structure, process and culture throughout the organization, values and principles, improve the health and effectiveness of the organization; they are clearly associated with OD (Gohil and Deshpande, 2014).

It should be noted that, when companies grow, their strategic management also changes, but they do not necessarily become more mature in all their areas. According to the Witek-Crabb study (2014) carried out in 150 small Polish companies, changes were found in organizational development in 3 aspects: (1) organizational integrity, (2) systemic approach and (3) adaptability. However, these conclusions cannot be generalized due to the size of the sample and the context of the research. In this sense, it is necessary to deepen the understanding of organizational development, from research

processes in companies of different sizes and economic sectors. In the case of Latin America, the generation of new knowledge aimed at identifying those essential areas to reach their OD becomes an opportunity.

In view of the foregoing, the Master's Degree in Quality and Integral Management offered by the USTA-ICONTEC Agreement seeks to contribute to OD, mainly Colombian companies from the promotion of integral management as a facilitator of sustainable development (SD). Therefore, integral management is conceived as the articulation of SD and its three pillars (social cohesion, economic growth, environmental protection) with the business structure, the strategic direction, the organization's cultures and the integration of the different management systems (normalized or not) that the organization has arranged to implement its strategy (Tejada and Peña, 2009).

In this sense, SD, in addition to the business and innovation models, is part of the new global trends in the markets, which is conceived as an integral process to achieve an economic development that enriches the natural foundations and protects human activity (Carro-Suárez, Sarmiento-Paredes and Rosano-Ortega, 2017).

An example is the program of sustainable enterprises created by the International Labor Organization, which includes a strategic framework for the promotion of decent work, namely: creating the ideal conditions for sustainable businesses to prosper and create jobs; stimulate entrepreneurs to create companies under their expectations, and promote sustainable and responsible workplaces that combine higher productivity, less environmental emissions with better working conditions and labor relations (ILO, 2017).

In response to these realities, the Journal SIGNOS—research in management systems presents a new number in which the results of 8 research and 3 reviews are described. The research and reviews described show

progress in different topics related, some directly and others indirectly, with OD and SD, namely:

- An integrated management system for risk monitoring beyond ISO standards.
- The relationship between perceived organizational support and the quality of life related to work, with the implementation of a model of well-being in the organization.
- The operational implementation of an intervention model to improve organizational performance.
- Proposal for improvement in the management of hotel SMEs in Bogotá with a view to their internationalization.
- Description of the aspects that affect talent management in the construction sector in Colombia.
- Methodology of statistical correlation of an integrated quality management system in the Colombian health sector.
- Methodology for the integration of quality, environmental and occupational safety and health management systems of a Colombian public entity of the national order of the treasury sector.
- Characterization of management system auditors belonging to certification bodies in Chile.
- An analysis of knowledge management and *Business Intelligence* as a strategy that will allow organizations to reflect their competitiveness in a changing environment.
- Knowledge management and its contribution to competitiveness in organizations.
- Inputs and contributions to the integration of management systems - an international vision of the integration of management systems.

The research advances described and the contributions of the reviews mentioned provide an approach from theoretical-conceptual elements and from the praxis in the understanding of aspects associated with OD and SD in the analyzed organizations and scenarios, therefore, this issue of the journal constitutes a great contribution for specialized professionals, consultants, auditors, business trainers, researchers and university professors interested in understanding organizational management.

REFERENCES

- Carro-Suárez, J., Sarmiento-Paredes, S. y Rosano-Ortega, G. (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 352-365
- Gohil, S. & Deshpande, P. (2014). A Framework to Map a Practice as Organization Development. *Procedia Economics and Finance*, 11, 218-229.
- International Labour Organization (ILO). (2017). *Sustainable Enterprises. Promotion of sustainable enterprises for innovation, growth, more and better jobs* [consulted on 10 June 2018]. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_175537.pdf.
- Pardo, C. y Díaz, O. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D. C. *Suma de negocios*, 5(11), 39-48.
- Segredo, A. (2016). Desarrollo organizacional. una mirada desde el ámbito académico. *Educación Médica*, 17(1), 3-8.
- Tejada, F y Peña, G. (2009). Reflexiones sobre las características constitutivas de la gestión integral. *SIGNOS - Investigación en sistemas de gestión*, 1(2), 79-93.
- Witek-Crabb, A. (2014). Business Growth Versus Organizational Development Reflected in Strategic Management of Polish Small, Medium and Large Enterprises. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150(15), 66-76.

Yuber Liliana Rodríguez-Rojas, Ph. D

Editor

Professor Master's Degree in Quality and Integral Management

University of Santo Tomás -Icontec Agreement

Editorial

A gestão integral como facilitadora do desenvolvimento organizacional e do desenvolvimento sustentável

Atualmente, as organizações que enfrentam altos níveis de competitividade precisam fortalecer suas capacidades para aumentar sua produtividade e manter sua sustentabilidade. É por isso que é essencial potencializar o desenvolvimento organizacional (DO) para se adaptar às mudanças nos mercados locais, regionais e globais, considerando as necessidades e expectativas das partes interessadas.

O DO é considerado um conjunto de processos que são derivados da análise do contexto da organização, considerando os fatores internos e externos que podem modificar sua estratégia de negócios ou seus resultados. E para alcançar o DO é essencial aumentar o desempenho da organização em diferentes aspectos relacionados com seus clientes, a qualidade de seus produtos e serviços, a qualidade de vida dos trabalhadores, o cuidado do meio ambiente e até as compras sustentáveis.

É indiscutível que hoje as organizações devem ser altamente competitivas, o que implica novas formas de compromisso, de analisar os fatos, de tomada de decisões, de direcionar e controlar, de pensar, de agir e de sentir. Em outras palavras, se necessita de novos

esquemas de pensamento, de tomada de decisões baseada em valores e princípios organizacionais, além disso, requer o fortalecimento do capital humano e de um maior senso de pertença com a organização para alcançar o DO (Segredo, 2016).

O DO está diretamente relacionado com dois aspectos: em primeiro lugar, a administração e gestão efetiva das pessoas e, em segundo lugar, com as implementações tecnológicas associadas ao crescimento organizacional (Pardo e Díaz, 2014). Além disso, os termos como mudança planejada, gestão do conhecimento, processo de consultoria, mudanças de estrutura, processo e cultura em toda a organização, valores e princípios, melhorar a saúde e a efetividade da organização; estão claramente associados com o DO (Gohil e Deshpande, 2014).

Deve-se notar que, quando as empresas crescem, sua gestão estratégica também muda, mas não necessariamente se torna mais madura em todas suas áreas; De acordo com o estudo Witek-Crabb (2014) realizado em 150 pequenas empresas polacas, foram encontradas mudanças no desenvolvimento organizacional em três aspectos: (1) integridade organizacional, (2) abordagem sistêmica e (3) adaptabilidade. No entanto, essas

conclusões não podem ser generalizadas devido ao tamanho da amostra e ao contexto da investigação. Nesse sentido, é necessário aprofundar no entendimento do desenvolvimento organizacional, baseado em processos de pesquisa em empresas de diferentes tamanhos e setores econômicos. Para o caso da América Latina, se converte numa oportunidade a geração de novo conhecimento destinado a identificação das áreas essenciais para alcançar seu DO.

Atendendo às considerações anteriores, do Mestrado em Qualidade e Gestão Integral oferecido pelo Convênio USTA-Icontec busca contribuir no DO, principalmente as empresas colombianas a partir do fomento da gestão integral como facilitadora do desenvolvimento sustentável (DS). Portanto, a gestão integral é concebida como a articulação do DS e seus três pilares (coesão social, crescimento económico, proteção meio ambiental), com a estrutura do negócio, a orientação estratégica, a cultura da organização e integração dos diferentes sistemas de gestão (normalizada ou não) que a organização tem disposto para implementar sua estratégia (Tejada e Peña, 2009).

Nesse sentido, o DS, além dos modelos de negócio e de inovação, faz parte das novas tendências globais nos mercados, o qual é concebido como um processo integral para alcançar o desenvolvimento económico que enriquece as bases naturais e proteja a atividade humana (Carro-Suárez, Sarmiento-Paredes e Rosano-Ortega, 2017).

Um exemplo é o programa de empresas sustentáveis criado pela Organização Internacional do Trabalho, que inclui um quadro estratégico para a promoção do trabalho decente, a saber: criar as condições adequadas para que as empresas sustentáveis prosperem e criem empregos; estimular aos empregadores para na Criação de empresas, baixo suas expectativas, e promover locais de trabalho sustentáveis e responsáveis que combinem maior produtividade, menos emissões

ambientais com melhores condições de trabalho e relações de trabalho (ILO, 2017).

Em resposta a essas realidades, a revista SIGNOS-investigação em sistemas de gestão apresenta um novo número no qual são descritos os resultados de 8 investigações e 3 revisões. As investigações e revisões descritas mostram progressos em diferentes tópicos relacionados alguns de forma direta e outros indireta com o DO e o DS, a saber:

- Um sistema integrado de gestão para monitorar riscos além das normas ISO.
- A relação entre o apoio organizacional percebido e a qualidade de vida relacionada com o trabalho, com a implementação de um modelo de bem-estar na organização
- Proposta de melhoria na gestão de PMEs hoteleiras em Bogotá com vista à sua internacionalização
- Descrição dos aspectos que afetam a gestão do talento humano no setor da construção na Colômbia.
- Metodologia de correlação estatística de um sistema integrado de gestão da qualidade no setor de saúde colombiano.
- Metodologia para a integração dos sistemas de gestão de qualidade, meio ambiente e segurança e saúde no trabalho de uma entidade pública colombiana da ordem nacional do setor fazenda.
- Caracterização dos auditores de sistemas de gestão pertencentes a empresas certificadoras no Chile.
- Uma análise da gestão do conhecimento e Business Intelligence como uma estratégia que permitirá às organizações refletir sua competitividade em um ambiente em mudança.
- Gestão do conhecimento e sua contribuição para a competitividade nas organizações

- Aportes e contribuições para a integração de sistemas de gestão - uma visão internacional da integração de sistemas de gestão.

Os avanços da pesquisa descritos e as contribuições das revisões enunciadas proporcionam uma abordagem a partir de elementos teórico-conceituais e desde a a prática na compreensão dos aspectos associados ao DO e DS nas organizações e cenários analisados, portanto, esta edição da revista Constitui-se em uma grande contribuição para profissionais especializados, consultores, auditores, formadores empresariais, pesquisadores e professores universitários interessados em entender a gestão organizacional.

REFERÊNCIAS

- Carro-Suárez, J., Sarmiento-Paredes, S. e Rosano-Ortega, G. (2017). A cultura organizacional e sua influência na sustentabilidade dos negócios. A importância da cultura na sustentabilidade empresarial. *Estudos de Gestão*, 33(145), 352-365
- Gohil, S. & Deshpande, P. (2014). A Framework to Map a Practice as Organization Development. *Procedia Economics and Finance*, 11, 218-229.
- International Labour Organization (ILO). (2017). Sustainable Enterprises. Promotion of sustainable enterprises for innovation, growth, more and better jobs [consultado em 10 de junho de 2018]. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_175537.pdf.
- Pardo, C. e Díaz, O. (2014). Desenvolvimento do talento humano como fator-chave para o desenvolvimento organizacional, uma visão desde os líderes de gestão humana nas empresas de Bogotá D.C. *Soma de negócios*, 5(11), 39-48.
- Segredo, A. (2016). Desenvolvimento organizacional. um olhar desde o campo acadêmico. *Educação Médica*, 17(1), 3-8.
- Tejada, F e Peña, G. (2009). Reflexões sobre as características constitutivas da gestão integral. *SIGNOS - Pesquisa em sistemas de gestão*, 1(2), 79-93.
- Witek-Crabb, A. (2014). Business Growth Versus Organizational Development Reflected in Strategic Management of Polish Small, Medium and Large Enterprises. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150(15), 66-76.

Yuber Liliana Rodríguez-Rojas, Ph.D
Editor

Professor Mestrado em Qualidade e Gestão Integral
convênio Universidade Santo Tomás-Icontec